



**VERICERT srl**  
Via L. Masotti, 5 - 48124 Fornace Zarattini (Ra)  
Tel. 0544/501951 - Fax 0544 467220  
e-mail: info@vericert.it  
C.F./P.I. 03507060402  
N.B. N. 1878

## **Vericert S.R.L.** **Certificazioni e Verifiche**

Sede Legale in Fornace Zarattini (RA), 48124, Via L. Masotti n. 5  
Iscritta al n. 183482 R.E.A. di Ravenna  
Codice Fiscale /P.IVA e iscrizione al Registro delle Imprese di Ravenna n. 03507060402

### **MODELLO** **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

### **PARTE GENERALE**

*Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") di Vericert S.r.l. è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231 del 2001.*

*È stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 settembre 2017 e aggiornata, in ultima in data 24 gennaio 2024 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.*

*Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.*

*È vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.*

## Sommario

DEFINIZIONI E GLOSSARIO .....	4
PREMESSA.....	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - "DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA" .....	7
1.1. PRINCIPI GENERALI.....	7
1.2. I SOGGETTI .....	8
1.3. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETÀ .....	8
1.4. I REATI PRESUPPOSTO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/2001 .....	9
1.5. LE SANZIONI.....	9
1.6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE.....	10
1.7. REQUISITI DEI MODELLI.....	10
1.8. LE LINEE GUIDA .....	11
2. VERICERT S.R.L. – ATTIVITA' SVOLTA E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ'11	
3. CORPORATE GOVERNANCE, STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	12
4. I DESTINATARI DEL MODELLO.....	12
5. MAPPATURA E INDIVIDUAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI.....	13
6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI .....	15
7. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI .....	16
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	16
8.1. PRINCIPI GENERALI .....	16
8.2. DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	17
8.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE .....	18
8.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE.....	19
8.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	20
8.6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, PARTNER E ISPETTORI.....	20
9. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
9.1. NOMINA E DURATA IN CARICA .....	21
9.2. COMPITI .....	21
9.3. COMPOSIZIONE .....	22
9.4. IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ' .....	22
9.5. IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA .....	23
9.6. EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE.....	23
9.7. LINEE DI RIPORTO .....	23
9.8. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	24
9.9. SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI AI SENSI DELLA L. 179 DEL 2017 IN MATERIA DI "WHISTLEBLOWING".....	25
9.10. AUTONOMIA FINANZIARIA.....	26
9.11. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
9.12. LA SCELTA OPERATA DA VERICERT SRL .....	26

**Allegati:**

- A. **Catalogo Reati Presupposto**
- B. **Statuto dell'Organismo di Vigilanza**

**DEFINIZIONI E GLOSSARIO**

<b>Attività sensibili</b>	indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
<b>Attività strumentali</b>	le attività della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001
<b>CCNL</b>	contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da Vericert
<b>Collaboratori – Ispettori</b>	si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato. Nello specifico si intendono gli Ispettori abilitati che svolgono le attività di certificazione e verifiche periodiche su incarico da Vericert
<b>Comitato di Certificazione o CDC</b>	Comitato di Certificazione, istituito nell'ambito della governance di Vericert secondo quanto richiesto dalla Norma ISO 17065 (per l'attività di certificazione) e della Norma ISO 17020 (per l'attività di ispezione) e regolamentato dalle Procedure aziendali
<b>Comitato Salvaguardia Imparzialità o CSI</b>	Comitato per la Salvaguardia dell'Imparzialità, istituito nell'ambito della governance di Vericert secondo quanto richiesto dalla Norma ISO 17065 e regolamentato dalle Procedure aziendali
<b>Consulenti</b>	i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società
<b>Decreto</b>	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
<b>Destinatari</b>	sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Dipendenti, i Consulenti, i Collaboratori, gli Ispettori nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di

AREA TECNICA  
**VERICERT S.r.l.**



	fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima
<b>Dipendenti</b>	i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato
<b>Incaricato di un pubblico servizio</b>	colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.)
<b>Linee Guida Confindustria</b>	documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate il 31 marzo 2008 e nel giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001
<b>Modello o Modello Organizzativo</b>	il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto ed adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01
<b>Organismo</b>	si intende Vericert nella sua qualità di Organismo Notificato Europeo di Terza Parte nr. 1878, accreditato da Accredia (Ente Italiano di Accreditamento) con Certificato nr. 2088 e autorizzato dai Ministeri competenti per le Certificazioni e le Verifiche di prodotti, attrezzature, impianti, processi, in conformità a quanto disposto dalla normativa Europea ed Internazionale
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	l'organismo analizzato al paragrafo 5 del presente Modello
<b>Pubblico ufficiale</b>	colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.)
<b>Partner</b>	sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
<b>Reati Presupposto</b>	i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001
<b>Società o Vericert</b>	Vericert S.R.L. – Certificazioni e Verifiche avente sede legale in Fornace Zarattini (Ravenna), Via L. Masotti n. 5

RA

<b>Soggetti apicali</b>	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
<b>Soggetti subordinati</b>	persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente
<b>Soggetti Terzi</b>	partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società

**PREMESSA**

Il Modello si compone come segue:

**Parte Generale**, che contiene, in sintesi, i principali aspetti normativi in materia, informazioni sulla struttura della Società e altre indicazioni fondamentali ex Decreto 231/01. Ne sono parte integrante gli allegati:

1. Elenco reati presupposto
2. Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Le **Parti Speciali**, conseguenti l'attività pregressa di mappatura delle aree ed attività a rischio reato, sono le seguenti:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione
- B. Reati informatici e di trattamento illecito dei dati
- C. Reati societari
- D. Corruzione tra privati
- E. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio
- F. Reati di omicidio colposo/lesioni personali in violazione delle norme sulla sicurezza e salute sul lavoro
- G. Violazione del diritto d'autore
- H. Reati Tributari

L'obiettivo di Vericert è quello di dotarsi di uno strumento efficace ed operativo che garantisca, unitamente a tutto quanto già in essere ai fini di controllo e trasparenza, la massima riduzione dei rischi previsti dal Decreto 231/01.

**1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - "DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA"**

**1.1. PRINCIPI GENERALI**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, prevede, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il "reato", la responsabilità penale dell'Ente di "appartenenza" della medesima persona fisica, che ne ha tratto vantaggio o nel cui interesse il reato è stato commesso.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta ed autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita "amministrativa", ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

## 1.2. I SOGGETTI

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto da un Soggetto Apicale (fornitori, consulenti, collaboratori ecc.).

In particolare, l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti Soggetti Apicali;
- b) i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società;
- c) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e b).

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

L'art. 7 dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica accusa) se la Società ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

## 1.3. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETÀ

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati "nell'interesse o a vantaggio della Società" (ex plurimis, Cassazione Sezioni Unite Sentenza N. 38343 del 24.04.2014<sup>1</sup>), mentre

<sup>1</sup> I termini "interesse" e "vantaggio" esprimono concetti giuridicamente diversi e possono essere alternative ... omissis ... ne consegue che (cfr. Sez. 2, sent. n. 3615 del 20.12.2015, dep. 2006, Rv. 232957) il concetto di "interesse" attiene ad una valutazione antecedente alla commissione del reato presupposto, mentre il concetto di "vantaggio" implica l'effettivo conseguimento dello stesso a seguito della consumazione del reato (e, dunque, una valutazione ex post).



tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Più precisamente la Corte di Cassazione ha affermato che l'Ente non risponde dell'illecito amministrativo dipendente da reato allorquando il fatto è commesso dal singolo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, non riconducibile nemmeno parzialmente all'interesse dell'Ente, ossia nel caso in cui non sia possibile configurare una immedesimazione fra la società ed i suoi organi.

Ad eccezione di quanto sopra esposto, l'Ente non risponde per quanto ha commesso il suo dipendente/rappresentante se dimostra di avere adottato le misure necessarie per impedire la commissione dei reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione controllo, qui di seguito il "Modello").

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'Ente dal D.Lgs. 231/2001 discende da una "colpa nell'organizzazione" della persona giuridica (Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735 - Cass. Sezione Unite 4.04.2014, sentenza n. 38343).

La mancata adozione del Modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella rimproverabilità di cui alla Relazione Ministeriale al Decreto Legislativo 231/2001 e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose. In tale concetto di rimproverabilità è implicita una nuova forma "normativa" di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico ed imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente ex art 1 comma 2 D.Lgs. 231/01, adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati che l'esperienza ha dimostrato essere funzionali ad interessi strutturati e consistenti<sup>2</sup>.

#### **1.4. I REATI PRESUPPOSTO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/2001**

Il Decreto individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. L'Allegato A riporta le fattispecie di reato contemplate dalla normativa (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto"), suddivise per categoria. L'elenco è aggiornato alla data di approvazione del presente Modello e sarà rivisto in relazione alle future evoluzioni della normativa in materia.

#### **1.5. LE SANZIONI**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

1. sanzioni pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità

<sup>2</sup> Cassazione Penale Sezione IV – 9.07.2009 n. 36083

- dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- II. sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie ed aventi durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La loro applicazione è contemplata soltanto conseguentemente alla commissione di determinati Reati Presupposto indicati dal Decreto. Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'Ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie;
  - III. la pubblicazione della sentenza;
  - IV. la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente.

#### **1.6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE**

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

#### **1.7. REQUISITI DEI MODELLI**

Perché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza (comunque ancora assai scarsa) sul punto e dei criteri dalla stessa fissati; in particolare: la Corte di Cassazione con la sentenza N.ro 4677 del 30.01.2014 (andando di contrario avviso al GUP di Milano in data 17.11.2009 e alla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012) ha statuito, in sintesi, che "un modello è idoneo quando le procedure a sostegno dello stesso sono idonee a evitare la commissione del reato presupposto".

È altresì importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D'Arcangelo) nel novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale "l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori".

Nella suddetta pronuncia si legge che "il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca" [...] "il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico".

I requisiti essenziali del Modello Organizzativo devono inoltre includere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

### **1.8. LE LINEE GUIDA**

L'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" pubblicate da Confindustria effettuando scelte ponderate al fine di meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà. Si precisa tuttavia che le indicazioni – a carattere necessariamente standardizzato – dettate dalle Linee Guida Confindustria sono state talora integrate o disattese laddove ritenuto necessario al fine di adeguarne i principi alla peculiarità e concretezza della realtà aziendale.

## **2. VERICERT S.R.L. – ATTIVITÀ SVOLTA E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ**

Vericert S.R.L. (di seguito "Vericert" o la "Società") è una società a responsabilità limitata costituita nell'aprile 2005 ed avente capitale sociale di € 62.500 interamente sottoscritto e versato. Vericert è un Organismo Notificato Europeo di Terza Parte nr. 1878, accreditato da Accredia (Ente Italiano di Accreditamento) e autorizzato dai Ministeri competenti per le Certificazioni e le Verifiche di prodotti.

VERICERT S.r.l.  


L'attività condotta da Vericert, in estrema sintesi, è l'esecuzione di ispezione e verifica di prodotti, impianti, attrezzature e apparecchi, determinando la loro conformità a specifici requisiti. Vericert offre i propri servizi a soggetti privati, società o associazioni private e condomini nell'ambito di diverse attività di ispezione, certificazione e verifica per le quali è in possesso dei requisiti formali di accreditamento e abilitazione.

...OMISSIS...

### **3. CORPORATE GOVERNANCE, STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

...OMISSIS...

### **4. I DESTINATARI DEL MODELLO**

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Società;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (ispettori, tecnici, collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili".

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (ispettori, tecnici, fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

## 5. MAPPATURA E INDIVIDUAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

La predisposizione del Modello Organizzativo di Vericert è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche di "mappatura" delle Aree a rischio di reato e di verifica dei sistemi di controllo interno della Società, in linea con le previsioni del Decreto 231/01 e delle Linee Guida.

In proposito, si ricorda che le fasi principali in cui si articola un sistema di gestione dei rischi finalizzato alla costruzione del Modello Organizzativo sono identificate come segue dalle previsioni del Decreto 231/01 e dalle Linee Guida:

- a) "identificazione dei rischi", i.e. analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto 231/01;
- b) "progettazione del sistema di controllo" (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), i.e. valutazione del sistema organizzativo e di controllo esistente all'interno della Società e suo eventuale adeguamento, per renderlo idoneo a contrastare efficacemente i rischi identificanti, cioè per ridurre i rischi a un "livello accettabile", avendo riguardo i) alla probabilità di accadimento dell'evento e ii) all'impatto dell'evento stesso nonché (iii) alle dimensioni e alla struttura aziendale.

Le attività propedeutiche in questione (i.e. la "mappatura delle Aree a rischio reato" e la verifica dei sistemi di controllo interno), sono state svolte attraverso un'attività di *self-assessment* che ha avuto ad oggetto l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, deleghe e procure societarie, policy, procedure, linee guida e regolamenti interni adottati dalla Società, etc.) e dei colloqui con il personale della Società. L'attività di verifica è stata condotta, inoltre, attraverso l'analisi di ulteriori elementi ritenuti rilevanti ai fini del processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree/attività maggiormente esposte alla commissione di reati, tra cui:

- il quadro normativo;
- la struttura societaria ed organizzativa nonché la specifica "storia" della Società;
- le dimensioni della Società (in relazione a dati quali fatturato, numero di dipendenti);
- i mercati e gli ambiti territoriali in cui la Società opera;
- la preesistenza di un'etica aziendale;
- la qualità del clima aziendale esistente all'interno dell'organizzazione;
- la collaborazione tra i responsabili delle varie funzioni;
- l'identificazione dei soggetti la cui condotta illecita può comportare una responsabilità di Vericert ai sensi del Decreto 231/01, ivi inclusi i Soggetti Apicali, i Soggetti sottoposti all'altrui direzione ed i soggetti terzi (ispettori, tecnici, professionisti, consulenti, *service provider*) con i quali la Società interagisce;
- la comunicazione tra il management e i lavoratori;
- il grado di segregazione tra le funzioni;
- l'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- le considerazioni derivanti dall'esperienza applicativa del Modello nel corso degli anni;
- la prassi delle società italiane in relazione alla gestione e redazione dei modelli organizzativi ("*best practices*");

La prima fase di attività è consistita nell'identificazione delle aree funzionali della Società nelle quali vi fosse il potenziale "rischio" di commissione di reati ai sensi del Decreto (c.d. "Aree a Rischio Reato" o semplicemente "Aree di Rischio"). In tale contesto, in ognuna di tali "aree" sono state

individuare le specifiche "Attività a Rischio Reato" e per ciascuna di queste ultime sono state identificate le possibili modalità di compimento dei reati.

Tra le Attività a Rischio Reato sono state identificate sia le attività direttamente a rischio di commissione di reati, sia quelle "strumentali", intendendosi per tali, le attività che - pur non essendo direttamente rilevanti ai sensi del Decreto - potrebbero, in linea di principio, configurarsi come condizioni, occasioni o mezzi per la commissione dei reati.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati è stato condotto secondo un approccio *risk based*, ovvero tenendo in considerazione il rischio inerente o potenziale di commissione dei Reati (i.e. il rischio assunto quando la Società non si è ancora attivata per modificare la probabilità e l'impatto di un evento). La misura del livello di "rischio inerente" è stata eseguita in considerazione sia della probabilità di commissione del Reato che dell'impatto di tale evento, determinati tenendo conto di fattori quali la tipologia e l'entità delle sanzioni (pecuniarie o interdittive) previste dalla norma, la frequenza e la ricorrenza delle attività a rischio, la natura e il volume delle transazioni interessate, le specifiche modalità di esecuzione delle attività, nonché la storia dell'ente e le peculiarità del settore di riferimento.

Una volta definito il "rischio inerente" (e la sua rilevanza) nell'ambito delle Attività Sensibili, si è provveduto a valutare l'attuale Sistema di Controllo Interno della Società al fine di stabilire il suo livello di "adeguatezza" allo scopo di ricondurre il rischio ad un "livello accettabile".

La valutazione dei presidi di controllo e monitoraggio del Sistema di Controllo Interno della Società si è basata sulla verifica circa la sussistenza dei seguenti criteri e requisiti (così come indicato dalle stesse Linee Guida):

- i) esistenza e formalizzazione di procedure aziendali scritte e manuali;
- ii) definizione di ruoli e responsabilità nella gestione dei processi aziendali;
- iii) rispetto del principio «*segregation of duties*»;
- iv) tracciabilità dei processi aziendali;
- v) comunicazione e formazione ed effettiva conoscenza delle procedure aziendali.

A fronte di tale attività di verifica - attività effettuata anche sulla base della documentazione raccolta e delle evidenze ottenute nel corso dei colloqui con il management ed il personale della Società - il Sistema di Controllo della Società è stato considerato (nell'ambito delle singole Attività a Rischio di Reato):

- "Adeguate", laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società sia complessivamente idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile (necessitando eventualmente solo di qualche integrazione di carattere secondario);
- "Migliorabile/da aggiornare", laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia del tutto idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e sia, pertanto, necessario procedere a delle integrazioni/modifiche ai processi esistenti;
- "Inadeguato/ Inesistente", laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e, pertanto, sia necessario che la Società adotti controlli e procedure nuove e/o diverse da quelle in essere con un'azione immediata.

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini dell'aggiornamento del presente Modello, sono emerse le categorie di Reati Presupposto, che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società.

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società, in ogni caso, valuta costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso.

## **6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI**

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, le attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguardano tutti i soggetti operanti internamente alla Società, compresi i Soggetti Apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione del dipendente – qualora necessario - ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione a tutto il personale in forza, allo stato, circa l'avvenuta adozione del Modello;
- successivamente, ai nuovi assunti, sarà reso disponibile un set informativo contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, quali privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il presente "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" con i quali assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- i Dipendenti devono sottoscrivere un apposito modulo per accettazione dei contenuti dei documenti consegnati loro nonché di presa visione del testo del Decreto Legislativo 231/2001;
- una specifica e continua attività di formazione in corsi d'aula o da erogarsi eventualmente anche attraverso strumenti e servizi di e-learning.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione hanno loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai destinatari di tali azioni.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del Personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è stata predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale sono presenti e disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

## **7. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI**

Agli ulteriori Destinatari, in particolare ispettori, tecnici fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

## **8. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1 PRINCIPI GENERALI**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello costituisce una regolamentazione vincolante per i destinatari, la violazione della quale potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;



- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- le eventuali circostanze aggravanti (quali le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione) o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore. La Società assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art.7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

## **8.2 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

I Destinatari del presente sistema disciplinare (che corrispondono ai Destinatari del Modello stesso), hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle procedure definite nel Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, delle regole e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alle procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate.

Ogni eventuale violazione dei suddetti dettami rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;

- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

### **8.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE**

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, hanno rilevanza disciplinare se collegabili al Decreto 231/01.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, in applicazione dei principi di proporzionalità nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione, incorre nei provvedimenti di:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con preavviso.

Il lavoratore che:

- non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;
- adottati, nell'espletamento di attività a rischio reato (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicati per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto il dipendente che:

- sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
- non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti, adottati nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300 del 1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

#### **8.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE**

Nei casi di:

- violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso e dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal CCNL.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta;
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello.

VERICERT S.r.l.  


## **8.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

Nel caso di violazione del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali da parte di uno o più degli Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio nei confronti di uno o più degli Amministratori, quali presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato. Lo stesso avverrà per eventuali successive fasi processuali.

## **8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, PARTNER E ISPETTORI**

Gli accordi con Consulenti, Collaboratori, Partner e Ispettori dovranno espressamente prevedere il rispetto del presente modello e conseguentemente le sanzioni in caso di violazione dello stesso.

In particolare, in caso di violazione da parte di Consulenti, Collaboratori, Partner e Ispettori delle disposizioni del Modello, il CdA, sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine al rapporto contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute.

Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto (e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto di Vericert di pretendere il risarcimento dei danni subiti).

Con espresso riferimento alle attività degli Ispettori, dovranno essere espressamente previste sanzioni in caso di violazioni di norme relative alla "Sicurezza sul Lavoro e Ambiente".

## **9. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **9.1 NOMINA E DURATA IN CARICA**

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Vericert deve pertanto provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo di tre anni. I membri potranno essere rieletti, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

### **9.2 COMPITI**

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nelle parti speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati.
- Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *governance* nel suo complesso.
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare, l'Organismo deve:
  - i. accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
  - ii. collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
  - iii. promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti di Vericert del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;
  - iv. provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;

- v. disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

### 9.3 COMPOSIZIONE

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D.Lgs. 231/01,<sup>3</sup> nelle Società di capitali le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolte anche dal Collegio Sindacale.

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate.

### 9.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati;

<sup>3</sup> Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

#### **9.5 IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA**

Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società. Il membro interno non può essere un amministratore di Vericert e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

#### **9.6 EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE**

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno ogni due mesi. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

#### **9.7 LINEE DI RIPORTO**

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

## 9.8 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, posti in capo alle funzioni aziendali a rischio di reato, saranno attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito della propria funzione. L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

### *Segnalazioni da parte dei Destinatari*

I Destinatari informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, delle regole di condotta e delle procedure ivi richiamate, di cui dovessero venire a conoscenza nello svolgimento della loro attività lavorativa e/o di collaborazione con la Società. In particolare, nell'ambito della loro attività i Destinatari sono tenuti, tra l'altro, a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni concernenti:

- criticità, anomalie o atipicità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette (comprese situazioni particolari quali un elevato turn over del personale);
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- eventuali richieste o offerte di denaro, doni o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che non siano riferibili ad adempimenti di legge);
- eventuali anomalie di spesa non debitamente motivate;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti fatti censurabili attinenti alle attività di verifica periodica o certificazione

### *Indirizzo dell'Organismo di Vigilanza*

Le informazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

[odv@isp.vericert.it](mailto:odv@isp.vericert.it)

o, a mezzo di posta, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, corrente in

**Organismo di Vigilanza Vericert Srl  
Fornace Zarattini (RA), Via L. Masotti n. 5**

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, tutte le segnalazioni indirizzate o, comunque, portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza. La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente dai suoi componenti. A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della sua attività. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza

VERICERT S.r.l.  




derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità: sono fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Vericert, titolare del trattamento dei dati personali ai sensi della D.Lgs. 196/2003, tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231/01 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 rivolgendosi al Titolare/Responsabile del trattamento.

### **9.9 SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI AI SENSI DELLA L. 179 DEL 2017 IN MATERIA DI "WHISTLEBLOWING"**

In linea con quanto previsto dal D. Lgs. 34 del 10 marzo 2023 ("Decreto Legislativo Whistleblowing"), emesso in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 disciplinante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", la Società ha adottato una specifica procedura ("Procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing)") e ha predisposto appositi canali interni per la gestione di segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni lesivi di interessi pubblici e/o dell'integrità della Società, incluse le violazioni riferibili al Modello Organizzativo e ai Reati Presupposto.

Vericert ha istituito il canale interno che prevede la possibilità di inoltrare le segnalazioni in forma scritta attraverso la piattaforma web Whistleflow, con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso la piattaforma ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il canale interno è accessibile all'indirizzo <https://vericert.whistleflow.com/>

Le segnalazioni di eventuali anomalie e violazioni del Modello devono essere inviate direttamente all'OdV utilizzando le modalità indicate nella procedura "Segnalazioni Whistleblowing", procedura che viene via via aggiornata in conformità al dettato normativo applicabile.

La Società ha individuato ed incaricato come gestore delle segnalazioni l'Organismo di Vigilanza, avente le caratteristiche di autonomia ed indipendenza richieste dalla Legge, che sarà tenuto a gestire le segnalazioni secondo le modalità e nei termini predisti dal Dlgs 24/2023.

Le segnalazioni, per poter essere prese in considerazione, devono essere circostanziate, vale a dire, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti aventi ad oggetto la commissione ovvero il sospetto di un'eventuale commissione di illeciti. È opportuno, pertanto, che ogni segnalazione, al fine di essere ritenuta circostanziata, sia corredata dai seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione degli elementi circostanziali di tempo e di luogo riguardanti i fatti segnalati;
- le generalità del segnalato se conosciute, ovvero altri elementi idonei ad identificare il segnalato;
- l'eventuale indicazione di altri soggetti che possano confermare i fatti oggetto di segnalazione ovvero aggiungere altri elementi essenziali alla stessa;
- i documenti che possano avvalorare e/o confermare la fondatezza dei fatti riportati;

- ogni altra informazione e/o elemento essenziale che possa fornire utile riscontro dei fatti segnalati.

Secondo quanto previsto dalla Legge, le segnalazioni dovranno riferirsi a violazioni, reati o sospetti di reato riconducibili ai reati presupposto previsti dal Dlgs 231/01.

Nell'effettuare la segnalazione, il segnalante dovrà fornire le proprie generalità o, comunque, elementi che consentano di procedere alla sua identificazione. I canali sono stati istituiti con la finalità specifica di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e, ove il segnalante lo preferisca, l'anonimato.

Il gestore delle segnalazioni agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza e l'anonimato circa l'identità, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si rammenta inoltre che coloro che violino le misure di tutela del segnalante, così come i segnalanti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

#### **9.10 AUTONOMIA FINANZIARIA**

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

#### **9.11 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato B).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

#### **9.12 LA SCELTA OPERATA DA VERICERT**

Il Consiglio di Amministrazione di Vericert, valutata attentamente la disposizione di cui al comma 12 dell'art 14, L. 12/11/2011 n. 183 ha optato per adottare un Organismo monosoggettivo

composto da un professionista esterno. Detta scelta risponde, tra le altre, all'esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, il più corretto e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità. La scelta effettuata risponde, altresì, all'esigenza di assoggettare ad adeguati controlli una realtà aziendale particolarmente complessa, come quella degli Organismi di Certificazione.

L'opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei reati societari.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga necessario, potrà farsi assistere per il meglio svolgere la sua attività, da ausiliario esperto in specifico settore.

\*\*\*\*\*

