



SYSTEMS FOR AIR HANDLING UNITS

**APS AROSIO SPA**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO**

**D.Lgs. 231/2001**

**ESTRATTO**

<b>Rev.</b>	<b>Oggetto</b>	<b>Approvazione</b>	<b>Data</b>
<b>00</b>	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001	AU	<b>20.04.2015</b>
<b>01</b>	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Aggiornamento	AU	<b>01.05.2017</b>
<b>02</b>	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Aggiornamento	CdA	<b>30.05.2019</b>
<b>03</b>	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001	CdA	<b>30.10.2020</b>

## SOMMARIO

PREMESSA.....	3
1. I DESTINATARI DEL MODELLO .....	5
2. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO .....	5
3. IL MODELLO ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI .....	5
4. ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO .....	5
5. PROTOCOLLI DI CONTROLLO .....	6
6. CODICE ETICO .....	6
7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE .....	6
8. RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI .....	7
9. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	7
9.1 Composizione e nomina del Presidente e dei componenti.....	7
9.2 Requisiti di professionalità e di onorabilità.....	8
9.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità.....	8
9.4 Durata in carica e sostituzione dei componenti .....	8
9.5 Obblighi di diligenza e riservatezza.....	8
9.6 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	8
9.7 Responsabilità.....	9
9.8 Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza .....	9
9.9 Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza.....	9
9.10 Rendicontazione e comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza.....	9
10. SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI - "WHISTLEBLOWING" .....	9
11. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI.....	10
10.1 Sanzioni per Dipendenti.....	11
10.2 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	11
10.3 Misure nei confronti dei soggetti terzi .....	11
11. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	11
11.1 Verifiche e controlli sul Modello.....	11
11.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello .....	11
12. DEFINIZIONI .....	11

### ALLEGATI:

- ALLEGATO 1: REATI EX D.LGS. 231/2001
- ALLEGATO 2: CODICE ETICO
- ALLEGATO 3: SISTEMA DISCIPLINARE
- ALLEGATO 4: MANUALE DEI PROTOCOLLI
- ALLEGATO 5: REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

 <p>SYSTEMS FOR AIR HANDLING UNITS</p>	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p>Rev03_2020</p>
---	---	-------------------

## PREMESSA

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, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001, unitamente alle pene per l'autore del reato, introduce per taluni reati puntualmente elencati, sanzioni che incidono sull'operatività o il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza).

L'elenco dei reati previsti dal decreto, si è progressivamente ampliato, a partire dai reati in danno della Pubblica Amministrazione, fino a ricomprendere, a solo titolo esemplificativo, i reati informatici, quelli societari, ambientali, i reati contro la personalità individuale e le ipotesi di lesioni colpose commesse in violazione delle norme sulla tutela e sicurezza sul lavoro. Per una più ampia

	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p>Rev03_2020</p>
---	---	-------------------

ed esaustiva trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia all'**Allegato 1 "Reati ex D.Lgs. 231/2001"**.

La sanzione della persona giuridica postula innanzitutto un presupposto oggettivo, consistente nella circostanza che venga commesso un reato completo in tutti i suoi elementi e che lo stesso sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente dalle persone che agiscono al suo interno, nelle rispettive qualità di soggetti apicali o subordinati (art. 5 Decreto).

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'interesse è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla Società un profitto non necessariamente economico (ancorché poi, nei fatti, non perseguito),
- il vantaggio è, invece, da valutare *ex post* e rende imputabili alla Società tutti quegli illeciti che, anche qualora determinati da motivazioni personali dell'autore, ricadano comunque a beneficio della Società stessa.

Ne consegue che l'ente non risponde solo se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del Decreto).

In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni imputazione.

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, in generale, gli artt. 6 e 7 stabiliscono che la Società non venga chiamata a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "Organismo di Vigilanza" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

[...]

## 1. I DESTINATARI DEL MODELLO

In linea con le disposizioni del Decreto, il presente documento è rivolto ai soggetti che operano per la Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/ per conto/ nell'interesse della Società.

In particolare, tenendo conto di quanto sopra riportato, i Destinatari del Modello sono:

- il Consiglio di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione, Amministratore/i Delegato/i);
- il Collegio Sindacale;
- i Dipendenti;
- i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i collaboratori a contratto e gli eventuali soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società;
- gli *outsourcers*, fornitori e *partners* in genere.

## 2. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

[...]

## 3. IL MODELLO ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'adozione del presente Modello avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano alla Società di beneficiare delle esimenti previste dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati, per i conseguenti e relativi risvolti di reputazione ed economici.

[...]

## 4. ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO

L'identificazione delle attività a rischio reato risponde all'esigenza sia di costruire protocolli di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati, sia di assicurare un

 <p>SYSTEMS FOR AIR HANDLING UNITS</p>	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p>Rev03_2020</p>
---	---	-------------------

monitoraggio delle attività svolte dai soggetti apicali e dai loro subordinati, nonché di permettere agli stessi un'esatta percezione dei rischi relativi ai contesti in cui operano.

[...]

## 5. PROTOCOLLI DI CONTROLLO

L'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

[...]

## 6. CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale dell'ambiente di controllo preventivo. Tali principi vengono espressi nel Codice Etico definito da APS Arosio SpA, per il quale si rimanda all'**Allegato 2 "Codice Etico"**.

In termini generali tale documento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti di tutti gli "stakeholders" (Soci, vertice aziendale, soggetti che prestano attività lavorativa presso la Società, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, ecc.).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

## 7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza - sia da parte dei dipendenti presenti in azienda, sia da parte degli altri Destinatari così come individuati - del contenuto del Decreto, del Modello e degli obblighi derivanti dai medesimi.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione e/o i Responsabili di funzione provvedono alla comunicazione dei suddetti contenuti e dei relativi obblighi alla struttura organizzativa.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/ informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e alle ulteriori specifiche attività tempo per tempo ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

 <p>SYSTEMS FOR AIR HANDLING UNITS</p>	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p>Rev03_2020</p>
---	---	-------------------

[...]

## 8. RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

La Società, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi, *outsourcers*, collaboratori con rapporto di prestazione d'opera professionale e altri soggetti terzi esterni – in quanto in sé non destinatari delle previsioni della Parte Speciale del Modello **Allegato 4 “Manuale dei Protocolli”** - la Società informa gli stessi di aver adottato il Modello e il Codice Etico.

In particolare, nell'ambito di tale informativa, la Società invita i soggetti sopra indicati a:

- improntare la propria operatività al rispetto assoluto di elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizione imprescindibile ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela, della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela;
- assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del Decreto, nell'impegno espresso al rigoroso rispetto, in particolare, delle previsioni del proprio Codice Etico.

## 9. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 9.1 Composizione e nomina dell'Organismo

Il Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato 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 di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Da quanto sopra premesso, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

 <p>SYSTEMS FOR AIR HANDLING UNITS</p>	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p>Rev03_2020</p>
---	---	-------------------

[...]

## 9.2 Requisiti di professionalità e di onorabilità

[...]

## 9.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità

[...]

## 9.4 Durata in carica e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

[...]

## 9.5 Obblighi di diligenza e riservatezza

[...]

## 9.6 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e sul relativo aggiornamento.

All'Organismo di Vigilanza è affidato in particolar modo il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei collaboratori a contratto e gli eventuali soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società per servizi e attività da parte di APS Arosio SpA,, attivando ove opportuno il processo sanzionatorio;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/ o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo.

 <p>SYSTEMS FOR AIR HANDLING UNITS</p>	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p>Rev03_2020</p>
---	---	-------------------

Ai fini dello svolgimento delle proprie attività, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, presso qualsiasi unità organizzativa della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo; promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

#### 9.7 Responsabilità

[...]

#### 9.8 Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

[...]

#### 9.9 Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza

[...]

#### 9.10 Rendicontazione e comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza

[...]

### 10. SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI - "WHISTLEBLOWING"

In conformità alle disposizioni di cui alla L. 30 novembre 2017, n. 179 - *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* - la Società si dota di un sistema interno di segnalazione delle violazioni, al fine di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società, a tutela dell'integrità dell'ente e nell'interesse dei Destinatari stessi del Modello.

La normativa pone infatti a carico dei vertici degli enti o dei soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la Società, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate:

. di condotte illecite che ritengono altamente probabile si siano verificati, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, rilevanti ai sensi del Decreto;

 <p>SYSTEMS FOR AIR HANDLING UNITS</p>	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001</p>	<p>Rev03_2020</p>
---	---	-------------------

. violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società,  
di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001.

Rientrano pertanto nella suddetta definizione i Destinatari del Modello, così come definiti al precedente punto 1.

Viene individuato nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, in particolare con il compito di:

- . assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- . riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- . prevedere nell'ambito della propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

E' demandata alla adozione e ai contenuti di uno specifico Regolamento, destinato a rappresentare parte integrante del Modello D.Lgs. 231/2001, l'individuazione delle modalità, contenuti, procedure di segnalazione, nonché degli obblighi di riservatezza e tutela del segnalante, in termini di tutela dell'anonimato, divieto di discriminazione e ritorsione, protezione dei dati.

## 11. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende effettivo il Modello stesso ed ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza dell'Organismo.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Società.

Tale sistema disciplinare, di cui si rimanda all'**Allegato 3** "Sistema *Disciplinare*", è rivolto ai soggetti apicali, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/negoziale.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/o avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

#### **11.1 Sanzioni per Dipendenti**

[...]

#### **11.2 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

[...]

#### **11.3 Misure nei confronti dei soggetti terzi**

Ogni violazione della normativa vigente da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti terzi con cui la Società possa entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti che potranno includere, tra l'altro, la facoltà per la Società di risolvere i relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come anche nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### **12. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

#### **12.1 Verifiche e controlli sul Modello**

[...]

#### **12.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello**

[...]

### **13. DEFINIZIONI**

[...]