

RAMPINI Carlo S.p.a.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Stato delle revisioni

N.	Data	Descrizione	Approvazione
A	19/12/2024	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. LA SOCIETÀ RAMPINI Carlo s.p.a.	4
1.1 La società.....	4
1.2. Il sistema di governo	4
1.3. Struttura organizzativa	5
2. IL QUADRO NORMATIVO	6
2.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.....	6
2.2. I reati presupposto.....	7
2.3. Il regime sanzionatorio	8
2.4. Le nozioni di “interesse” o “vantaggio” per l’ente	9
2.5. L’esimente da responsabilità	10
2.6. Sindacato di idoneità	11
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA RAMPINI CARLO S.P.A.	12
3.1. Obiettivi del modello.....	12
3.2. La funzione del Modello	13
3.3. Principi cardine del Modello	13
3.4. Struttura del Modello	14
3.5. Variazione e aggiornamenti del Modello	14
3.6. Destinatari del Modello.....	15
3.7. Efficacia del Modello nei confronti dei soggetti terzi	15
4. L’IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO NELLA RAMPINI CARLO S.P.A.	16
4.1. La redazione del Modello: l’impostazione metodologica.....	16
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MOGC E SULLA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE	17
5.1. Le politiche di comunicazione e formazione: i principi di fondo.....	17
5.2. Piano di comunicazione.....	18
5.3. La formazione ai dipendenti sul MOGC e sulla normativa in materia di responsabilità degli enti	19
5.4. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni	20
5.5. Flussi di comunicazione verso l’OdV	20
5.6. Segnalazioni whistleblowing.....	21

PREMESSA

La Rampini Carlo S.p.a., con la delibera 19/12/2024 del Consiglio di Amministrazione ha adottato il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito Modello) così dotandosi di un sistema organico di principi, regole e procedure di gestione prudente ed efficace, che possa rispondere anche alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001.

La struttura del Modello, descritta dettagliatamente nei paragrafi seguenti, si compone della presente Parte Generale, delle Parti Speciali e di alcuni documenti che fungono da strumenti organizzativi e di controllo, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Parte Generale e suoi allegati
- Parti speciali
- Protocolli gestionali
- Quadro dei flussi informativi
- Matrici dei rischi
- Tabella dei reati 231
- Regolamento Whistleblowing ex D.Lgs 24/2023.

Eventuali modifiche e integrazioni del Modello, apportate al fine di adattare le misure organizzative ai cambiamenti che dovessero riguardare l'organizzazione interna, il contesto esterno e la normativa di riferimento, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

1. LA SOCIETÀ RAMPINI Carlo s.p.a.

1.1 La società.

La Rampini Carlo s.p.a. (P.IVA 01797480546), costituita nell'anno 1945, è una società per azioni con sede legale in Passignano sul Trasimeno (PG), via Dell'Industria 11 (e una unità locale in Passignano sul Trasimeno, via dell'Industria n. 21), ove viene esercitata l'attività di progettazione e produzione di: autobus a basso impatto ambientale per il trasporto pubblico urbano; mezzi e attrezzature speciali per difesa e settore civile; lavorazioni meccaniche di carpenteria leggera e pesante; kit di elettrificazione; innovazioni tecnologiche.

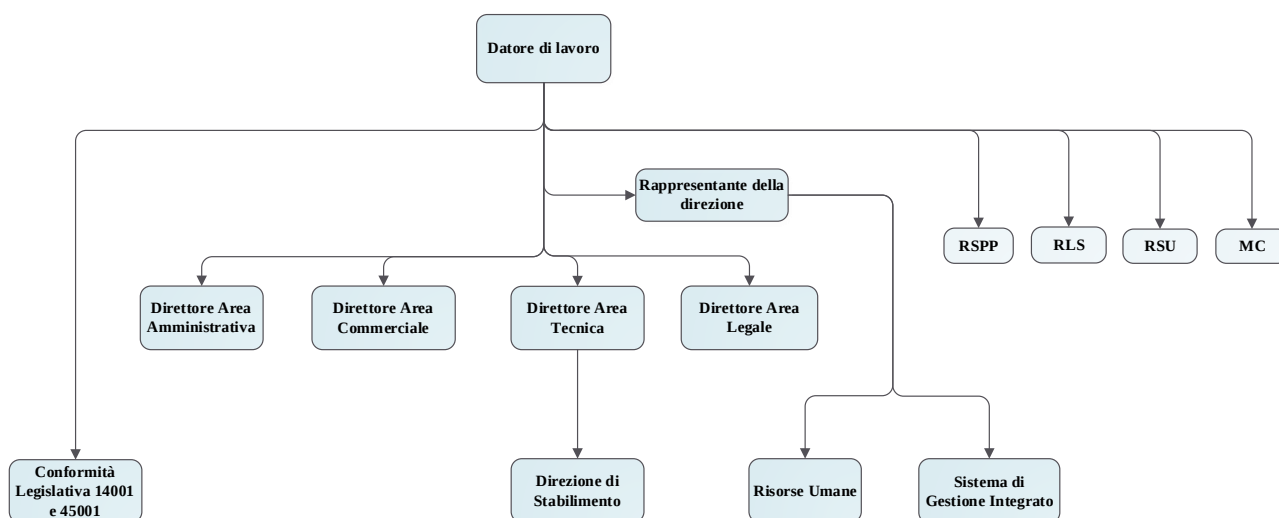
L'oggetto sociale della stessa è l'esercizio di impresa di officina meccanica in proprio e per conto di qualsiasi terzo, in Italia e all'estero, in qualunque ramo. Per una più approfondita analisi dell'oggetto sociale si rinvia allo statuto.

1.2. Il sistema di governo

La Società RAMPINI Carlo S.p.a. segue il modello di *governance* di tipo tradizionale: Assemblea dei soci, cui sono attribuite le competenze previste per legge; Consiglio di Amministrazione, organo di amministrazione ordinaria e straordinaria, composto come da Statuto; Collegio sindacale, organo di controllo della Rampini Carlo S.p.a. con le attribuzioni previste dal Codice Civile. V'è poi un procuratore speciale con funzione sia di delegato dal datore di lavoro per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sia di responsabile ambientale.

1.3. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società si compone delle figure di responsabilità e delle funzioni meglio esplicate nell'organigramma riportato di seguito.



2. IL QUADRO NORMATIVO

2.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Con l'approvazione del d.lgs. 231/2001 (*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*), il Legislatore italiano – sulla scorta delle disposizioni contenute nelle Convenzioni internazionali adottate in precedenza – ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità delle persone giuridiche (cioè di “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”, come previsto dall’art. 1 d.lgs. 231/2001) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, coniando così una autonoma e diretta responsabilità dell'ente in caso di collegata a realizzazione di una fattispecie penale (anche nella forma del tentativo) nel suo interesse o a vantaggio da un soggetto persona fisica collegato a vario titolo con l'ente. I destinatari, come sancito dall’art. 1, c. 2, d.lgs 231/2001, di tale normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Restano esclusi da tale novero lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ferma restando la responsabilità penale personale dell'autore del reato, le persone giuridiche possono essere chiamate a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa al concretizzarsi dei seguenti tre requisiti. Requisito soggettivo: l'autore materiale del reato deve essere un **soggetto apicale**, ossia colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente, o un **sottoposto**, cioè colui che è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali e tutti coloro che abbiano con la persona giuridica un rapporto tale da “*far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo*” (si veda in proposito la Circolare Assonime 19 novembre 2002 n. 68). A seconda che il reato sia stato commesso da una figura apicale o da un sottoposto si avrà una differente graduazione di responsabilità dell'ente (art. 5, c. 1, D. Lgs 231/01). Requisito finalistico (v. *sub* 2.4): la fattispecie di reato viene realizzata **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente** da intendersi quale indice del collegamento finalistico tra l'azione criminosa del singolo e l'organizzazione d'impresa. Laddove l'autore del reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi è esclusa la responsabilità dell'ente (art. 5, c. 2, D. Lgs 231/01). Requisito oggettivo (v. *sub* 2.2): la responsabilità della persona giuridica sorge nel caso di commissione di uno o più reati tassativamente indicati nel d.lgs 231/2001 (cosiddetto elenco de “reati presupposto”, art. 2, D. Lgs 231/01).

2.2. I reati presupposto

Per l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'ente, come detto, è necessario che l'autore del reato abbia integrato una o più fattispecie criminose tassativamente indicate nell'elenco dei "reati presupposto" nel d.lgs 231/2001, qui sinteticamente riportati:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, D. Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D. Lgs. 231/01);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*, D. Lgs. n. 231/01);
- Reati societari (art. 25-*ter*, D. Lgs. n. 231/01);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*, D. Lgs. n. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1*, D. Lgs. n. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D. Lgs. n. 231/01);
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*, D. Lgs. n. 231/01);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D. Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies* 1, D.Lgs 231/01);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D. Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D. Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D. Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D. Lgs. 231/01);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D. Lgs. 231/01);

- Reati tributari (art. 25-*quiquiesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D.lgs. 231/01);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D.lgs. 231/01);
- Reati presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 27 D.Lgs 231/01);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10).

Per una maggiormente dettagliata descrizione di tali fattispecie, si rinvia alla Tabella dei reati 231 che si allega al Modello.

2.3. Il regime sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 applicabili alle persone giuridiche in conseguenza della commissione, anche nella forma tentata, delle fattispecie criminosi indicate in precedenza, sono di quattro tipi: sanzioni amministrative pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca del profitto o del prezzo di reato, pubblicazione della sentenza di condanna.

La **sanzione amministrativa pecuniaria**, corrisposta attingendo al patrimonio della persona giuridica o al fondo comune, tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, è applicata per quote non inferiori a cento né superiori a mille (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare). L'importo è parametrato sulle condizioni economico patrimoniali della persona giuridica, anche al fine di assicurare l'efficacia della sanzione, che sono accertate dal Giudice anche ricorrendo all'analisi dei bilanci e delle scritture contabili dell'ente. Il Legislatore ha previsto ipotesi di riduzione di questo tipo di sanzione all'art. 12 del D.Lgs. 231/2001, a cui si rimanda.

Le **sanzioni interdittive**, applicabili anche quale misura cautelare ma solo in relazione alle fattispecie di reato che le prevedono e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni in parola hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a

due anni (salvo quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 del D. Lgs. 231/2001), e possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Altra sanzione applicabile è la **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare) - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato.

È prevista, infine, la **pubblicazione della sentenza** come sanzione applicabile (solo in caso di applicazione all'ente di una sanzione interdittiva) a spese della persona giuridica ed a cura della Cancelleria del Giudicante che ha proceduto.

È opportuno rappresentare che nelle ipotesi di commissione, **in forma tentata**, delle fattispecie criminosi tassativamente indicate dal d.lgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). In questo ultimo caso, la mancata applicazione delle sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto, integrandosi un'ipotesi particolare di "recesso attivo", di cui all'art. 56, c. 4, C.p..

2.4. Le nozioni di "interesse" o "vantaggio" per l'ente

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sorge, come precisato, solo quando i reati presupposto vengano realizzati nell'*interesse* o *a vantaggio* di esso: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto di reato trovi ragione nell'interesse dell'ente. I criteri di imputazione oggettiva interesse o vantaggio sono alternativi e fanno riferimento a due concetti giuridicamente diversi. Il richiamo all'interesse dell'ente coincide con la tendenza della condotta delittuosa della persona fisica (giudizio soggettivo) e richiede una verifica *ex ante*; il vantaggio, che può essere obiettivamente conseguito dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*. Dunque, in accordo con le indicazioni della Relazione

che accompagna il d. lgs 231 /2001, l'interesse va inteso come proiezione finalistica dell'azione da valutarsi *ex ante*; il vantaggio va, invece, apprezzato come potenziale ed effettiva utilità anche di carattere non patrimoniale ed accettabile in modo oggettivo, da valutarsi *ex post*. Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richieda una verifica "*ex ante*", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "*ex post*" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. L'art. 5, c. 2, D.lgs 231/2001, esclude la responsabilità dell'ente nei casi in cui il reato è commesso dall'agente persona fisica perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. Questa norma va letta in combinato disposto con quella di cui all'art. 12, c. 1, lett. a) d.lgs 231/2001, che prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

2.5. L'esimente da responsabilità

Il d. lgs. 231/2001 prevede casi di esonero da responsabilità amministrativa a seconda che la fattispecie di reato sia stata posta in essere da un soggetto in posizione apicale (art. 6) o da un sottoposto (art. 7). In riferimento ai reati commessi dai soggetti apicali, l'esonero da responsabilità amministrativa si verifica allorché venga fornita prova che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il testo normativo delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Quanto ai reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la persona giuridica è esonerata da responsabilità amministrativa se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

2.6. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al Giudice penale, avviene (in un processo penale nel quale l'ente assume la veste di imputato al pari della persona fisica che ha commesso il reato per il quale si procede) mediante

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità dei Modelli organizzativi adottati.

La RAMPINI Carlo S.p.a. intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati ivi previsti e di dotarsi di un Modello idoneo al prevenirne la commissione.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 e nella Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confindustria e il *Position Paper* dell'AIIA;

- gli orientamenti giurisprudenziali.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA RAMPINI CARLO S.P.A.

3.1. Obiettivi del modello

Al fine di garantire la correttezza e la trasparenza delle attività svolte da coloro che operano in nome e per conto della Rampini Carlo s.p.a., la Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, la Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nella convinzione che ciò costituisca un valido strumento di sensibilizzazione degli amministratori, dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto dell'ente (es. consulenti, partner), affinché tengano comportamenti corretti e rispettosi delle norme e dei regolamenti in vigore.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Rampini Carlo s.p.a. si propone di perseguire le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto dell'ente nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di esporre Società al rischio di incorrere in sanzioni interdittive, pecuniarie o di altra natura nel caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al presente documento;
- rafforzare la diffusione di principi etici e di correttezza nello svolgimento delle attività di Rampini Carlo S.p.a. che prevedono la ferma condanna di comportamenti illeciti finalizzati a migliorare i risultati economici e finanziari della Società e, più in generale, di qualsiasi atto illegittimo e contrario alle norme di legge.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di Rampini Carlo S.p.a., per la parte in cui sono stati valutati già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

3.2. La funzione del Modello

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati “presupposto” contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l’individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Rampini Carlo s.p.a. pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui Rampini Carlo S.p.a. intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi statutari, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della stessa nell’ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.3. Principi cardine del Modello

Il Modello di cui Rampini Carlo S.p.a. ha deciso di dotarsi è stato redatto ispirandosi ad una serie di principi portati dal D. lgs. 231/2001 e dalla relativa Relazione di accompagnamento, dalle Linee Guida di Confindustria e il *Position Paper* dell’AIIA e dagli orientamenti giurisprudenziali che si sono prodotti nel tempo. In ossequio ai principi sanciti dal D.lgs. 231/2001, si è previsto: l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti della Rampini Carlo s.p.a. ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs n. 231/2001; l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*); l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli della Società delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico.

Seguendo le Linee Guida di Confindustria, si è predisposto la mappatura delle aree di attività a rischio. In attuazione invece dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno è previsto che: ogni operazione, transazione, azione debba essere verificabile, documentata, coerente e congrua; nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni; i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità connesse; il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione; la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.4. Struttura del Modello

Il Modello adottato da Rampini Carlo s.p.a. si struttura nelle seguenti componenti:

- 1) una Parte Generale, che riporta i principali aspetti normativi inerenti alla responsabilità amministrativa degli enti ed i suoi allegati (tabella dei reati; codice etico; statuto OdV; sistema disciplinare). Tale documento specifica altresì la composizione ed il funzionamento dell'OdV, il sistema sanzionatorio e le misure di carattere generale riferite a tutti i processi e le attività realizzati dalla Società, indipendentemente dal grado di rischio accertato;
- 2) le Parti Speciali, riferite a specifiche categorie di "reato presupposto", che includono: l'elencazione dei reati previsti nel decreto; l'individuazione delle aree caratterizzate dall'esposizione al rischio di reato; l'identificazione di regole di condotta generali e specifiche relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.
- 3) i protocolli gestionali;
- 4) il quadro dei flussi informativi;
- 5) le matrici dei rischi distinte tra matrice risk assessment 231, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale.

Le disposizioni contenute nel Modello si integrano con le regole di condotta previste dal Codice etico.

3.5. Variazione e aggiornamenti del Modello

Il presente Modello è approvato con deliberazione del CdA e tutte le eventuali modifiche successive saranno altresì approvate dal CdA, che avrà competenza esclusiva su:

- la revisione del Modello a seguito di nuove previsioni normative;
- variazioni sostanziali nei presidi contenuti nelle parti speciali e nei protocolli;
- variazioni nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- variazioni nel sistema disciplinare;

- variazioni nella regolamentazione dei flussi informativi.

Si rappresenta che il prefato elenco ha natura esemplificativa e non esaustiva delle decisioni di competenza esclusiva del CdA.

3.6. Destinatari del Modello

I principali destinatari del MOGC, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti, sono:

- **soggetti apicali:** coloro 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 i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- **soggetti terzi alla Società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con l'ente.

È fatto obbligo al CdA, ai soci, ai componenti del collegio sindacale e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente MOGC.

3.7. Efficacia del Modello nei confronti dei soggetti terzi

Rampini Carlo S.p.a. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello in modo da: diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti della Società; evidenziare che comportamenti illeciti sono condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure/regolamenti/policy allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della

violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nella parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di Rampini Carlo S.p.a..

4. L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO NELLA RAMPINI CARLO S.P.A.

4.1. La redazione del Modello: l'impostazione metodologica

La redazione del Modello della Rampini Carlo S.p.a. è scaturita da un processo che consta di varie fasi operative, susseguenti e interrelate, che possono essere sintetizzate come segue:

➤ *analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti*

Tale fase consiste nell'analisi della documentazione della Società, per acquisire informazioni necessarie per l'inquadramento delle attività svolte e dell'assetto organizzativo vigente. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni raccolte hanno riguardato in particolare: i settori economici ed il contesto in cui la Società opera; le modalità di conduzione della gestione aziendale; la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con le pubbliche amministrazioni; pregressi casi di eventuali e presunte irregolarità; il quadro dei regolamenti e delle procedure interne e altri documenti utili alla comprensione e all'approfondimento delle attività svolte dalla Società.

➤ Valutazione del rischio per i reati previsti dal decreto;

Le attività di analisi e valutazione condotte ai fini della valutazione del rischio (*risk assessment*) hanno in particolare riguardato:

- lo svolgimento di interviste con i Responsabili delle varie aree funzionali della Società;
- l'identificazione delle aree sensibili per le varie categorie di reato;
- l'identificazione delle ipotetiche modalità di commissione dei reati;
- la valutazione della rischiosità intrinseca.

Al termine di tale fase è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati in cui è riportata l'esposizione al rischio relativa ad ogni attività sensibile.

È stato inoltre condotto un approfondimento di analisi riguardante l'area della "salute e sicurezza sul luogo di lavoro". Le verifiche sono state effettuate attraverso un'analisi documentale e lo svolgimento di sopralluoghi presso gli uffici della Società. Tali verifiche sono state finalizzate alla comprensione delle

caratteristiche del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori, con lo scopo di individuare eventuali carenze e aspetti di miglioramento, per poter predisporre interventi necessari all'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (*in primis*, il D.Lgs 81/2008) ed alle migliori pratiche diffuse in contesti analoghi.

- *gap analysis* e piano d'azione.

Alla fase della valutazione del rischio ha fatto seguito una *gap analysis*:

- sono stati identificati i presidi esistenti (come i controlli sulla tracciabilità dei processi, controlli organizzativi e inerenti a deleghe e procure) nelle diverse aree funzionali in grado di mitigare l'occorrenza dei rischi;
 - è stata valutata l'efficacia della struttura dei presidi e della loro capacità (potenziale) di ridurre il rischio intrinseco;
 - sono state identificate criticità in riferimento alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, alla Linee Guida di Confindustria e alle migliori pratiche diffuse in contesti analoghi;
 - è stato definito un piano d'azione, volto alla riduzione o eliminazione dei *gap* rilevati, attraverso modifiche e perfezionamenti delle procedure aziendali, del sistema organizzativo, delle regole di condotta;
- redazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

All'esito delle attività svolte nelle fasi precedenti, è stato redatto il presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo della Rampini Carlo s.p.a..

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MOGC E SULLA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

5.1. Le politiche di comunicazione e formazione: i principi di fondo

Rampini Carlo S.p.a. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura delle attività di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto di quanto previsto nei paragrafi seguenti.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori dell'Azienda e per la loro formazione.

5.2. Piano di comunicazione

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte del Presidente del Cda. Tale comunicazione informa:

- dell'avvenuta approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici direzionali della sede legale della Rampini Carlo S.p.a.;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet dell'Azienda;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti è inoltre consegnata una copia del Codice Etico aziendale.

I referenti che compilano i flussi informativi dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.231/2001". Tale dichiarazione, che può essere resa anche contestualmente all'invio dei flussi informativi, viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite la rete intranet e sul sito Internet, debitamente aggiornati, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- la parte generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 dell'Azienda oppure di un estratto della parte generale;
- la procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Una copia cartacea è depositata presso la sede legale dell'Azienda ed è liberamente consultabile da ciascun dipendente.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a Rampini Carlo S.p.a. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

5.3. La formazione ai dipendenti sul MOGC e sulla normativa in materia di responsabilità degli enti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Azienda. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

La formazione ai referenti dell'Organismo di Vigilanza (responsabili di attività sensibili)

Dovrà essere svolta una attività formativa ai referenti OdV e ai preposti alla sicurezza di Rampini Carlo S.p.a. nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dall'Azienda all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001	PARTE GENERALE MOG231.PG Rev. A	
---	--	---

- si illustrano i contenuti dei flussi informativi periodici da trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

5.4. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni

Rampini Carlo S.p.a. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da Rampini Carlo S.p.a., contenenti in particolare:
 - un'informativa di carattere generale relativa al D.lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da Rampini Carlo S.p.a. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - un estratto della parte generale del MOGC;
- inserimento nei contratti stipulati di volta in volta con i consulenti, partner, e fornitori di servizi e lavori di una clausola specifica per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico di Rampini Carlo S.p.a. da parte delle controparti. In particolare, le controparti dovranno dichiarare di:
 - essere a conoscenza del D.lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni;
 - impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel Codice etico della Società come pubblicati sul sito internet della stessa;
 - di astenersi dal compiere nelle attività svolte con Rampini Carlo S.p.a. reati che rientrano nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001 e, più in generale, qualsiasi comportamento che violi le norme previsto dall'ordinamento normativo vigente.

Nei contratti stipulati, infine, deve essere contenuta specifica clausola risolutiva espressa come conseguenza delle violazioni da parte degli stessi soggetti delle norme di cui al D.lgs. 231/2001, oltre alla richiesta di eventuale risarcimento danni.

5.5. Flussi di comunicazione verso l'OdV

Semestralmente vengono inviati all'Organismo di Vigilanza flussi informativi generali (che riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto dell'Azienda e hanno ad oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D. Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo) e specifici come da quadro dei flussi allegato al presente Modello, a cui si rimanda per

un'analisi più approfondita del tema. In esso sono individuati i cosiddetti referenti 231, cioè quei soggetti, responsabili o addetti di Area nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti OdV" specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

L'inosservanza del dovere di informazione comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste ed elencate nel presente Modello. Nel documento del Modello "Quadro dei flussi informativi" è contenuta la sintesi di tutte le informazioni che l'OdV riceve periodicamente dai propri referenti. Il documento sopra citato viene rivisto annualmente al fine di verificare la conformità di quest'ultimo rispetto alle singole schede dei flussi informativi compilate da ciascun referente.

5.6. Segnalazioni whistleblowing

L'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 e le Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha determinato la necessità per l'Azienda di uniformarsi alla nuova disciplina sulle segnalazioni con l'istituzione di specifici canali interni di segnalazione e la redazione ed adozione di una procedura interna per la sua regolamentazione.

Le modalità di segnalazione, i soggetti autorizzati alla gestione delle segnalazioni, i soggetti che possono effettuare una segnalazione, l'oggetto delle segnalazioni e le esclusioni, nonché le tutela applicabile al whistleblower o agli altri soggetti previsti dalla normativa vengono descritti nel "REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING ex D.Lgs. 24/2023", da considerare a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello 231.

Ferme restando le previsioni contenute nel sistema disciplinare vigente ed a loro integrazione, si rappresenta che è forma di responsabilità disciplinare, nel rispetto del CCNL applicabile e del MOGC, la violazione dell'obbligo di riservatezza nell'ambito delle segnalazioni whistleblowing, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. L'eventuale violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dell'OdV deve essere valutata dal Presidente del CdA e può costituire una giusta causa per la revoca dell'Organismo di Vigilanza.