GRUPPO FINESTRE

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01

SINTESI DEL MODELLO
(aggiornamento del 10 dicembre 2024)

Il presente documento di sintesi costituisce un estratto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ("Modello 231" o "Modello"), adottato da Gruppo Finestre S.r.l. e Serramenti Verona S.r.l. nel prosieguo ("Gruppo Finestre" "le Società" "le società del settore serramenti" "settore serramenti"), al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D. lgs. n. 231/2001.
L'estratto del Modello Organizzativo è destinato alla pubblicazione e divulgazione sul sito internet e gli altri canali istituzionali di Gruppo Finestre.

La versione integrale del Modello Organizzativo di Gruppo Finestre, contenendo procedure e informazioni confidenziali, è a disposizione di amministratori, sindaci dipendenti e collaboratori della Società. Gruppo Finestre inoltre, richiede a clienti, fornitori, consulenti, partner contrattuali (complessivamente "controparti"), l'impegno ad osservare le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico (parte integrante del Modello Organizzativo 231).

Le controparti sono informate dell'adozione, da parte di Gruppo Finestre, del Modello 231 e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dal Gruppo Finestre.

Le funzioni di direzione di Gruppo Finestre sono a disposizione per fornire ogni informazione in merito al contenuto e all'applicazione del Modello 231 e del Codice Etico.

Modello 231 Gruppo Finestre

INDICE

Definizioni

Introduzione

Presentazione delle società

Quadro normativo

Il decreto legislativo n. 231/2001
I reati
Le sanzioni
Autori del reato
L'interesse o il vantaggio per la società
L'esonero dalla responsabilità
Le Linee Guida

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 di Gruppo Finestre

Struttura del Modello

Recepimento principi fondamentali del D.lgs. 231/2001

Diffusione del Modello

Informazione a dipendenti, dirigenti, Amministratori, Sindaci e collaboratori esterni

Sistema disciplinare

Funzione del sistema disciplinare
Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti
Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi
Esemplificazioni delle possibili condotte sanzionabili
Il procedimento disciplinare
Le misure nei confronti dei dirigenti
Le misure nei confronti degli Amministratori
Le misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo (Sindaco Unico/Collegio Sindacale)
Le misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
Le misure nei confronti di consulenti e terzi in generale
Le misure in applicazione della disciplina del c.d. Whistleblowing

Organismo di Vigilanza

Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
Interazione con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo
Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Identificazione dei processi sensibili

Matrice processi sensibili
Direttive di comportamento generali per la prevenzione dei reati

Definizioni

- **Società del settore serramenti, Gruppo Finestre, le Società o Enti**: le società che compongono il settore serramenti a cui il Modello si riferisce: Gruppo Finestre S.r.l. e Serramenti Verona S.r.l.
- **Decreto (anche D. lgs. 231/2001):** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", nel contenuto di tempo in tempo vigente.
- **Reati o Reati presupposto**: sono i reati e gli illeciti amministrativi che fondano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai fini del Decreto.
- **Modello o Modello 231**: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D. lgs. 231/2001.
- **Attività Sensibili**: attività e/o processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Codice Etico**: Codice di Comportamento adottato dalle Società del settore serramenti
- **Destinatari**: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo delle Società del settore serramenti come sopra identificate; i lavoratori subordinati delle Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alle Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale.
- **Soggetto "Apicale"**: chi riveste, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di gestione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.
- **Dipendenti**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato.
- **CdA**: Consiglio di amministrazione delle Società del settore serramenti
- **Organismo di Vigilanza o OdV**: Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. L'Organismo ha altresì il compito di "curare l'aggiornamento" del Modello attraverso la presentazione al Consiglio di amministrazione delle proposte di modifica che si rendessero necessarie a seguito di variazioni normative, mutamenti dell'assetto organizzativo o dello svolgimento delle attività delle Società del settore serramenti
- **Pubblico Ufficiale**: è colui che svolge una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Rispetto alla funzione amministrativa, la norma pone l'evidenza sulla tipologia dell'attività in concreto esercitata che deve essere disciplinata da norme di diritto pubblico e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione delle volontà della Pubblica Amministrazione attraverso poteri autoritativi e certificativi.
- **Incaricato di Pubblico Servizio**; colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, ove per tale si intende un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione ma caratterizzata dalla

mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con l'esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

- **Interesse:** L'interesse dell'Ente nella commissione del reato è requisito della responsabilità amministrativa 231. L'interesse si ha quando il reato è commesso per procurare un'utilità per l'Ente, anche se questa non è effettivamente conseguita. La valutazione della sussistenza dell'interesse dell'Ente deve essere fatta ex ante; quindi, considerando la finalità che la persona fisica si è prefigurata nell'accingersi a commettere il reato e se abbia agito prospettandosi di far acquisire all'Ente un'utilità intesa come "qualsiasi effetto positivo". Per quanto concerne i reati colposi l'interesse va rapportato alla condotta commissiva od omissiva posta in essere in violazione delle norme e non alla realizzazione dell'evento. L'Ente non risponde se le persone hanno agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5 co. 2 D.lgs. 231/01).
- **Vantaggio:** Il vantaggio per l'Ente conseguente alla commissione del reato è requisito della responsabilità amministrativa 231. È vantaggio la concreta acquisizione di un'utilità economica o altra utilità da parte dell'Ente. Il vantaggio richiede una valutazione ex post, ponendosi quindi in un momento successivo alla commissione del reato al fine di verificare se l'Ente abbia in effetti tratto dal reato stesso un concreto effetto vantaggioso. Per quanto concerne i reati colposi il vantaggio va rapportato alla condotta commissiva od omissiva posta in essere in violazione delle norme e non alla realizzazione dell'evento. In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale dalla condotta può derivare un'utilità per l'Ente, ad esempio in termini di risparmio di costi o di efficienza produttiva

Introduzione

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante la "***Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica***".

Il D.lgs.231/2001 ha introdotto, per la prima volta in Italia, l'istituto della responsabilità amministrativa degli enti, con o senza personalità giuridica, e delle società per determinati reati tentati o commessi nel loro interesse o vantaggio dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa.

Gruppo Finestre Srl si è dotata a partire da luglio 2021 di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. lgs. 231/2001 (di seguito "Modello 231") e ha designato l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) ivi previsto.
Gruppo Finestre Srl, a far data dal 23/11/2023, controlla al 100% Serramenti Verona Srl.

Il Modello 231 Gruppo Finestre è adottato da **Gruppo Finestre Srl** e dalla società **Serramenti Verona Srl** da essa controllata (nel prosieguo "Gruppo Finestre" "le Società" "le società del settore serramenti" "settore serramenti")
Il Modello 231 predisposto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01 persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, prassi operative, direttive di comportamento e

attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei reati contemplati dal Decreto 231.
Attraverso l'analisi e l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Gruppo Finestre in particolare il management, i dipendenti, i clienti, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (complessivamente **destinatari del modello**), di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento rappresenta la **sintesi** del Modello 231 predisposto da Gruppo Finestre ed è finalizzato a far comprendere ai destinatari il contenuto del Modello stesso.

Presentazione delle società

1. **Gruppo Finestre Srl** con sede legale in Ala (TN) via Carducci n. 3 frazione Chizzola**,** è specializzata nella produzione, lavorazione, vendita e installazione di serramenti in PVC, scuri in alluminio e porte blindate/porte interne.
   Unità locali:
   a) Sito produttivo - Pergine Valsugana (tn) viale dell'industria 1
   b) Negozio - Rovereto (tn) via Craffonara 13
   c) Negozio Trento (tn) via Brennero 256
   d) Sala di esposizione - Agordo (BL) via Insurrezione s.n.c. - centro "la corte agordina"
   e) Sala di esposizione - Fontanafredda (PN) via Pontebbana 50
   f) Sala di esposizione - San Biagio di Callalta (TV) via Postumia ovest 117
   g) Magazzino - Cavaso del Tomba (TV) via Ponticello 47
   h) Magazzino - Cavaso del Tomba (TV) via Ponticello 43
   i) Sala di esposizione - Dueville (VI) Passo di riva 241

2. **Serramenti Verona Srl** con sede in Sona (VR) Via Molina n. 18 (controllata al 100% da Gruppo Finestre Srl), è specializzata nella commercializzazione e installazione di serramenti.
   Unità locali:
   a) Negozio - San Giorgio Bigarello (MN) via del commercio 1/d
   b) Negozio – Affi (VR) Via Napoleone, 8

Le società del settore serramenti (Gruppo Finestre Srl e Serramenti Verona Srl)

- operano nel medesimo ambito di business (produzione e commercializzazione di serramenti)
- sono state oggetto di uno specifico *risk assessment*, utilizzato per la mappatura dei rischi specifici e per la predisposizione del presente Modello 231
- presentano comuni profili di rischio ai sensi del D.lgs. 231/01
- adottato il presente Modello 231 mediante specifica delibera dei propri Organi amministrativi
- nominato un proprio Organismo di Vigilanza a presidio delle disposizioni riportate nel presente Modello

Gruppo Finestre fa capo alla capogruppo Mittel S.p.a. ("Mittel") attraverso le due *subholding* Verticale Finestre S.p.a. (posseduta al 97% da Mittel) e Italian Windows Group Srl ("IWG") (entità controllata al 70% da Verticale Finestre S.p.a.).

La capogruppo Mittel S.p.A., con sede in Milano via Borromei n. 5, è una società quotata alla Borsa valori italiana che svolge attività di *investment – merchant bank* focalizzata su investimenti di maggioranza in piccole e medie imprese italiane ad elevata generazione di cassa.

Mittel S.p.A. è un investitore di medio/lungo termine con un approccio industriale ed una gestione attiva dell'investimento grazie ai servizi offerti dal gruppo.

Quadro normativo

Il decreto legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche il Decreto 231), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione del 26 maggio 1997 firmata a Bruxelles sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali

Il Decreto 231 – "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" – ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli "enti forniti di personalità giuridica e associazioni anche prive di personalità giuridica"

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "*amministrativa*" dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che:

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
   a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
   b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. l'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte

dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231 da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231.

I reati

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le "**famiglie di reato**" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231:

1. ***Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*** (art. 24, Decreto 231) [modificato dalla L. n. 161/2017, dal D.lgs. n. 75/2020, dalla L. n.137/2023 e dalla L. n. 90/2024]

2. ***Delitti informatici e trattamento illecito di dati*** (art. 24-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. 105/2019 e dalla L. n. 90/2024]

3. ***Delitti di criminalità organizzata*** (art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L.69/2015]

4. ***Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*** (art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019, dal D.lgs. 75/2020 e dalla L. n.112/2024]

5. ***Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*** (art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.lgs. 125/2016]

6. ***Delitti contro l'industria e il commercio*** (art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

7. ***Reati societari*** (art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015, dal D.lgs. 38/2017 e dal D.lgs. n. 19/2023]

8. ***Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*** (art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

9. ***Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*** (art. 25-quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

10. ***Delitti contro la personalità individuale*** (art. 25-quinquies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016]

11. ***Reati di abuso di mercato*** (art. 25-sexies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

12. ***Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*** (art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dalla L.n.81/2008; modificato dalla L. n. 3/2018]

13. ***Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*** (art. 25-octies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021]

14. ***Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*** (art. 25-octies.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 184/2021, modificato dalla L. n.137/2023 e dal D.L. 19/2024]

15. ***Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*** (art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009, modificato dalla L. n.93/2023]

16. ***Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*** (art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

17. ***Reati ambientali*** (art. 25-undecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023]

18. ***Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*** (art. 25-duodecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. 20/2023]

19. ***Reati di razzismo e xenofobia*** (art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017, modificato dal D.lgs. 21/2018]

20. ***Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*** (art. 25-quaterdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

21. ***Reati tributari*** (art. 25-quinquesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019, modificato dal D.lgs. n. 75/2020 e dal D.lgs. n.87/2024]

22. ***Contrabbando*** (art. 25-sexidecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020, modificato dal D.lgs. n.141/2024]

23. ***Delitti contro il patrimonio culturale*** (art. 25-septiesdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022, modificato dalla L. n. 6/2024]

24. ***Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*** (art. 25-duodevicies) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

25. ***Reati transnazionali*** (L. n. 146/2006) Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale

Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.549.000 (il valore della singola quota prevista per i vari reati presupposto va da euro 258,00 ad euro 1.549,00)
- sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  a) interdizione dall'esercizio dell'attività
  b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
  c) divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione
  d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;

e) divieto di pubblicizzare beni o servizi
f) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato
g) pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva)

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative
- in caso di reiterazione degli illeciti

Autori del reato

Secondo il D.lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, co. 1, lett. a), D.lgs. 231/01)
- da "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale" (*c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/01)

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'interesse o il vantaggio per la società

La responsabilità sorge nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della società. Dunque, non soltanto se 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-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

L'esonero dalla responsabilità

Il D.lgs. 231/01 differenzia i meccanismi di esonero dalla responsabilità a seconda che l'illecito sia commesso dai soggetti in posizione **apicale** o dai **sottoposti**.

La prima situazione (**apicali**) è disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. 231/01 ai sensi del quale la società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

a. l'organo dirigente ha 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 è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
c. le persone fisiche hanno 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 Vigilanza

Qualora invece il reato sia commesso dai soggetti **sottoposti** all'altrui direzione o vigilanza, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 231/01, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le Linee Guida

Gruppo Finestre facendo parte di un Gruppo quotato alla Borsa Italiana, ha deciso di fare riferimento, per la definizione del proprio Modello 231, a fonti diverse tra le quali:

- Linee Guida di Confindustria
- Linee Guida in materia di Corporate Governance emanate dalla Borsa Italiana
- *best practices* nazionali ed internazionali in materia di Corporate Governance
- Linee guida ANAC

Rispetto a quanto espresso dalle suddette fonti, si sono operate le modifiche ritenute più opportune al fine di adattare le indicazioni generali alla realtà quotidiana in cui opera la società, scelta che in ogni caso non pregiudica la validità e l'efficacia del Modello stesso ma lo rafforza e lo integra.
Le Linee Guida rappresentano infatti dei riferimenti di indirizzo generale che devono essere poi tradotti da ciascuna realtà aziendale sulla base delle proprie caratteristiche e della propria area di attività (attività queste riflesse nella parte speciale del Modello 231).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 di Gruppo Finestre

Struttura del modello

Gruppo Finestre ha adottato il Modello 231 che detta regole e richiama procedure e direttive di comportamento, che devono essere rispettate al fine dell'esonero dalla responsabilità amministrativa. Gli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/01 contemplano infatti l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente, in grado di dimostrare in occasione di un procedimento penale per uno dei reati contemplati dal Decreto 231, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Gli elementi che costituiscono il Modello 231 delle società del settore serramenti sono:

1. *Codice Etico*
2. *Organigramma*
3. *Analisi Aree di Rischio 231*
4. *Procedure Gestionali e Operative*
5. *Modello 231 – Parte Generale*
6. *Modello 231 – Parte Speciale e relativi allegati*
7. *Organismo di Vigilanza*

L'adozione del Modello 231 è formalmente deliberata da parte dell'Organo amministrativo di ciascuna società del settore serramenti.

Recepimento principi fondamentali del D.lgs. 231/2001

Gruppo Finestre ha inteso recepire in maniera sostanziale le indicazioni del Decreto garantendo:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente perseguibili;
- 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 aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la verificabilità e rintracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la predisposizione di flussi informativi a favore dell'Organismo di Vigilanza.

Diffusione del Modello

Informazione a dipendenti, dirigenti, Amministratori, Sindaci e collaboratori esterni

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo delle società garantire al proprio personale ed ai propri collaboratori (a qualsiasi titolo) una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate.
Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel Modello 231, unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite mediante una specifica attività di formazione.

A tutti i dipendenti e dirigenti è richiesta l'adesione ai principi di comportamento previsti dal Codice Etico, e l'impegno all'osservanza delle regole, delle procedure e dei principi contenuti nel Modello 231.

In concomitanza della delibera di adozione e/o aggiornamento del Modello 231 i membri dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale si impegnano al rispetto del Modello stesso e del Codice Etico adottato. La manifestazione di impegno viene espressa dai nuovi membri dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale all'atto dell'accettazione della loro nomina.

Le società si impegnano a portare a conoscenza dei propri consulenti, collaboratori esterni e fornitori sensibili (ossia quei fornitori che per tipologia/valore di servizio offerto alla società non si inquadrano in un rapporto di fornitura occasionale), con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Modello 231 e del Codice Etico.
Tali soggetti dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per le società a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel Modello, in base a quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e vigenti nelle società.

Sistema disciplinare

Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione e l'implementazione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare costituisce un elemento essenziale del Modello 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità della Società, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) D.lgs. n. 231/2001. Il sistema sanzionatorio assicura l'effettività del Modello 231 e l'efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza.

L'accertamento dell'illecito disciplinare e l'applicazione delle conseguenti sanzioni sono indipendenti dal procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nell'ipotesi in cui il comportamento addebitato sul piano disciplinare integri altresì una fattispecie di reato rilevante ai fini e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione da parte dei lavoratori dipendenti delle singole regole di comportamento previste dal Modello 231, così come integrato dalle procedure applicative e dal Codice Etico, comporta l'applicazione dei provvedimenti disciplinari indicati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), salvo quanto stabilito dagli artt. 2118 e 2119 cod. civ..

Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi.

Le sanzioni disciplinari irrogabili ai lavoratori (no dirigenti) in ordine di crescente afflittività, sono:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo;
- il licenziamento senza preavviso.

Tali sanzioni sono irrogate secondo il principio di proporzionalità ex art. 2106 cod. civ. in relazione alla gravità della infrazione. Sono commisurate al livello di responsabilità e di autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

Esemplificazioni delle possibili condotte sanzionabili

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcuni esempi dell'applicazione delle possibili sanzioni

Richiamo verbale

Per lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico, delle Procedure operative, dei protocolli del Modello, intendendo per "*lieve inosservanza*" la condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla società.

Ammonizione scritta

Per inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico, delle Procedure operative, dei protocolli del Modello, intendendo per "*inosservanza colposa*" la condotta che non sia caratterizzata da dolo e che abbia generato potenziali rischi per la società.

Multa

In caso di ripetizione di mancanze punibili con l'ammonizione scritta o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte, dell'Organo di controllo, dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato gestione Whistleblowing

Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo

Per inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico, delle Procedure operative dei protocolli del Modello, o per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti o per ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organo di controllo, dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato gestione Whistleblowing.

Nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad un'azione penale per la commissione di un reato presupposto ex D.lgs.231/2001, l'allontanamento deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale

Licenziamento senza preavviso

Per notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle Procedure operative, tali da recare grave pregiudizio morale o materiale alla società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

Il procedimento disciplinare.

Gli accertamenti istruttori delle violazioni del Modello 231, come integrato dalle procedure di attuazione e dal Codice Etico, lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni avvengono nel rispetto della legge (Legge n. 300/1970 Statuto dei Lavoratori), del vigente CCNL e delle disposizioni del Modello 231 e delle altre pertinenti disposizioni aziendali.

La concreta applicazione del sistema disciplinare è garantita dai rispettivi Amministratori delegati delle società, che curano e gestiscono l'intero procedimento disciplinare, supportati, se necessario, dall'Ufficio del Personale.

Sulla base di una segnalazione (anche proveniente dall'OdV) o d'ufficio, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, l'Amministratore Delegato procede alla formulazione degli addebiti disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti e alla relativa contestazione. La contestazione, salvo che nell'ipotesi del rimprovero verbale, è effettuata per iscritto.

Nel corso del procedimento disciplinare deve essere assicurato il diritto del dipendente di essere ascoltato o comunque di presentare deduzioni scritte.

Le misure nei confronti dei dirigenti

La violazione del Modello 231, così come integrato dalle procedure applicative e dal Codice Etico, da parte dei dirigenti comporta l'applicazione nei loro riguardi delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal vigente CCNL.

Quando la violazione determini il venir meno del rapporto fiduciario può procedersi al licenziamento con preavviso o al licenziamento per giusta causa, sempre in conformità alla legge e al CCNL.

Le misure nei confronti degli Amministratori

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti imperìti o negligenti da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

Nel caso di segnalazione di presunte violazioni da parte di uno o più Amministratori, l'OdV informa l'Organo di controllo e l'intero Consiglio di Amministrazione, ai quali spetta l'avvio del procedimento disciplinare e la irrogazione della relativa sanzione, eventualmente previa convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Tali misure sono proporzionate alla gravità delle violazioni e, nei casi di massima gravità, possono condurre all'esercizio dell'azione di responsabilità ex artt. 2392 e 2393 cod. civ. e alla conseguente destituzione dalla carica.

Le misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo (Sindaco Unico/Collegio Sindacale).

Nel caso di segnalazione di presunte violazioni del Modello 231, così come integrato, da parte dell'organo di controllo, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero organo di controllo (nei casi di composizione collegiale), ai quali spetta l'avvio del procedimento disciplinare e l'irrogazione della relativa sanzione, eventualmente previa convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti imperìti o negligenti da parte dei componenti dell'OdV, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

Nel caso di segnalazione di presunte violazioni da parte di uno o più componenti dell'OdV, i provvedimenti da adottarsi sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere dell'organo di controllo.

Le misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale

La violazione da parte di consulenti, di collaboratori o di terzi delle regole di cui al Modello 231, come integrato, agli stessi applicabili è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come ad esempio nel caso di applicazione alla Società medesima di taluna delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.

Le misure in applicazione della disciplina del cd. Whistleblowing

I principi e le sanzioni disciplinati nei precedenti paragrafi si applicano anche nei confronti di chi vìola le disposizioni previste dalla procedura whistleblowing adottata dalla società.

La violazione delle previsioni contenute nella procedura whistleblowing potrà attivare il procedimento sanzionatorio: in particolare, sono passibili di sanzione (i) il whistleblower che abbia effettuato con dolo o

colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata; (ii) il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante ovvero che si sia reso responsabile di atti di "ritorsione".
Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni (cfr. procedura whistleblowing) non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Organismo di vigilanza

Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo il D.lgs. 231/01 il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, co. 1, lett. b del Decreto).
L'Organismo di Vigilanza 231/01 (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza" o "Organismo" o "OdV") ha il compito di promuovere l'attuazione del Modello 231, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi di integrità negli affari e la verifica in concreto del funzionamento del Modello 231.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società. Per tale motivo l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello 231.
All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sull'osservanza del Modello 231 da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e dei collaboratori esterni, sull'efficacia e adeguatezza del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati e sull'opportunità del suo aggiornamento, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.
E' garantito all'OdV libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini dell'espletamento della propria attività di controllo; il management aziendale è tenuto a fornire tempestivamente tutte le informazioni oggetto di richiesta da parte dell'OdV.
L'OdV può avviare indagini conoscitive interne volte a rilevare violazioni del Modello 231.
All'Organismo sono assicurati i mezzi finanziari e logistici idonei a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione dovrà destinare adeguate risorse finanziarie, su proposta dall'OdV, il quale potrà avvalersene in autonomia, gestendo le risorse ad esso destinate esclusivamente per spese attinenti all'esercizio delle proprie funzioni, previa richiesta scritta alle competenti funzioni aziendali della società, tenute a darvi esecuzione nei limiti di disponibilità del fondo destinato.

Interazione con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo

All'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Mittel S.p.A. è attribuita la funzione di supporto, intesa come attività di consulenza e di coordinamento metodologico, nei confronti degli altri Organismi di Vigilanza delle singole società del Gruppo.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti per la corretta applicazione del Modello 231.

I flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza sono previsti nelle procedure operative interne e nel capitolo VII del Modello 231 (parte speciale), oltre a quelli specificatamente identificati dall'Organismo stesso nell'ambito della propria attività di controllo.

Devono inoltre essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV, dalle funzioni preposte, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria

Inoltre, più in generale, a tutti i destinatari del Modello 231 è richiesto di informare l'OdV nel caso vengano in possesso di notizie relative alla violazione del Modello stesso o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e deontologia professionale proprie della società così come esplicitate nel Codice Etico.

Nel caso un dipendente voglia segnalare una violazione (o sospetti una violazione) del Modello 231 o del Codice Etico, deve contattare l'OdV. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute decidendo in merito alla necessità/opportunità di aprire un'indagine interna.

La segnalazione può essere indirizzata all'OdV senza particolari formalità, anche in via anonima, sia in forma scritta (lettera, posta elettronica) che verbale (in tale caso il componente l'OdV ricevente provvede a redigere idoneo verbale).

I rispettivi Organismi di Vigilanza del settore serramenti hanno istituito un'apposita casella di posta elettronica riservata alla quale hanno esclusivo accesso i componenti dell'OdV.

Le segnalazioni quindi possono essere inoltrate:

- utilizzando l'indirizzo di posta elettronica del pertinente Organismo di Vigilanza:
  - **odv.gruppofinestre@gruppofinestre.it**
  - **odv.serramentiverona@gruppofinestre.it**
- mediante invio di comunicazioni presso la sede sociale:
  - Gruppo Finestre Srl - Ala (TN) via Carducci n. 3 frazione Chizzola
  - Serramenti Verona Srl - Sona (VR) Via Molina n. 18

Whistleblowing

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ("decreto whistleblowing") ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante *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 (c.d. whistleblowing).

Le società del settore serramenti , al riguardo, hanno adottato la "Procedura Whistleblowing" con lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto presunti illeciti ed irregolarità, (c.d. "whistleblowing"), nell'ambito della gestione delle proprie attività, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte ad evitare il loro ripetersi.

L'implementazione della procedura ha condotto all'aggiornamento del sito internet della società Gruppo Finestre, con l'introduzione di una sezione dedicata al "Whistleblowing" **(www.gruppofinestre.it/whistleblowing/)**, nella quale sono state inserite tutte le informazioni a corredo (pagina introduttiva al tema Whistleblowing, copia della pertinente procedura, informativa Privacy), oltre al collegamento alla piattaforma informatica scelta (piattaforma Globaleaks), per consentire di effettuare le segnalazioni.

L'accesso alla piattaforma Globaleaks è consentito, oltre che dal sito della società, anche direttamente dal link: **https://glks.mitteladg.it..**

La piattaforma Globaleaks implementata assicura la riservatezza della persona Segnalante, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Identificazione dei processi sensibili

Matrice processi sensibili

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D.lgs. 231/2001 è emerso che, in base all'operatività delle società del settore serramenti, l'elenco dei principali **reati presupposto** dai quali potrebbe emergere una responsabilità dell'ente riguardano:

a) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

in particolare:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- lesioni personali colpose (art.590 c.p.)

b) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

in particolare:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- scarico di acque reflue e inquinamento del suolo (artt. 137 – 257 D.lgs. 152/06)

c) reati societari (art. 25-ter del Decreto)

in particolare:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- impedito controllo (art.2625, comma 2, c.c.)
- corruzione e istigazione alla corruzione tra privati (artt.2635 – 2635-bis c.c.)

d) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto)

in particolare:

- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

e) reati nei rapporti con la pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

in particolare:

- malversazione ai danni dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- indebita percezione di erogazioni ai danni dello stato (art.316-ter c.p.)
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- truffa (artt. 640, comma 2, - art. 640-bis c.p.)
- corruzione (artt. 318 – 319 – 319-bis – 319-ter – 320 – 321 – 322 c.p.)

In sintesi, le **attività** nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reato sopra richiamate si confermano nelle seguenti:

- Adempimenti e attività connesse alla gestione e applicazione delle disposizioni a tutela della sicurezza sul posto di lavoro;
- Attività connesse alla tutela dell'ambiente;
- Gestione della produzione e smaltimento dei rifiuti;
- Gestione delle attività ispettive da parte degli Organi di controllo esterno;
- Attività connesse alla produzione e commercializzazione dei beni oggetto dell'attività aziendale;
- Gestione del processo di acquisizione di beni e servizi;
- Adempimenti amministrativi, fiscali e previdenziali, gestione dell'emissione e ricezione delle fatture e predisposizione delle dichiarazioni fiscali;
- Gestione e monitoraggio dei flussi finanziari in entrata ed in uscita
- Predisposizione del bilancio e delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
- Gestione marchi, prodotti e qualità;
- Affidamento consulenze ed incarichi
- Rapporti con la P.A. per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
- Gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- Gestione della sicurezza informatica;
- Gestione omaggi, spese di rappresentanza;
- Gestione delle sponsorizzazioni.

Direttive di comportamento generali per la prevenzione dei reati

Per ciascuna delle attività nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reato, così come sintetizzate nel paragrafo precedente, sono state delineate specifiche direttive di comportamento.

Di seguito sono riportate le direttive generali, comunque applicabili a tutte le operazioni che concernono le attività aziendali.

Per quanto concerne il dettaglio delle direttive di comportamento, si rinvia alla versione integrale del Modello di Organizzativo Gestione e Controllo adottato da Gruppo Finestre, consultabile nelle modalità riportate in apertura del presente documento.

- la formazione e l'attuazione delle decisioni delle società del Gruppo Finestre rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge e nelle regolamentazioni applicabili, nello Statuto, nel Codice Etico della Società, nelle procure e nelle deleghe interne;
- le società dispongono di un assetto organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica, alla descrizione dei compiti, alla contrapposizione di ruoli;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti delle Società sono documentati e ricostruibili;
- il sistema di poteri autorizzativi e di firma è coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- per le operazioni a rischio che concernono le attività sensibili sono implementate ed attuate procedure, linee guida o prassi operative consolidate e sono individuati dei responsabili interni per l'attuazione delle stesse. Detti responsabili interni:
  - possono chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le funzioni aziendali, alle unità operative o ai singoli soggetti che si occupano o si sono occupati dell'operazione a rischio;
  - possono interpellare l'Organismo di Vigilanza in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione dei presidi di controllo o delle procedure operative di attuazione degli stessi al fine di ottenere chiarimenti in merito agli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal Modello;
  - devono comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni anomalia, scostamento o altra criticità relativa al processo.
- qualsiasi operazione che determini una movimentazione finanziaria può essere effettuata solo a fronte di valida documentazione a supporto; qualora dalla documentazione fornita dovessero emergere dubbi sull'inerenza delle spese o dell'incasso, sulla natura del servizio erogato o ricevuto, vengono effettuati adeguati approfondimenti prima di richiederne l'esecuzione;
- è esclusivamente previsto l'utilizzo del canale bancario per l'effettuazione delle operazioni di incasso e pagamento;
- il personale autorizzato ad effettuare operazioni finanziarie è chiaramente e formalmente identificato;
- le Società, nello svolgimento delle proprie attività, osservano gli adempimenti in materia di tutela dei dati personali [Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016];
- la cultura della sicurezza sul lavoro è diffusa all'interno delle Società attraverso opportune azioni informative e formative nei confronti di tutto il personale ai diversi livelli dell'organizzazione;
- con riguardo ai sistemi informativi e, in particolare, alla gestione e alla manutenzione delle applicazioni sono:
  - individuate contromisure e adeguati controlli al fine di garantirne il corretto funzionamento

  - assicurate la protezione delle informazioni trattate in termini di riservatezza, integrità e disponibilità;
- l'attività di formazione del personale in relazione al modello di organizzazione, gestione e controllo, rappresenta un elemento funzionale all'efficacia del modello stesso e di generale prevenzione alla commissione dei reati.