



# Zato S.p.A.

Modello di organizzazione,  
gestione e controllo  
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

**Parte Generale**

## Sommario

<b>Premessa</b> .....	<b>5</b>
1. Il decreto legislativo 231/2001 .....	5
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	6
1.2 I reati “presupposto” .....	6
1.3 Le sanzioni .....	7
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell’ente .....	7
1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell’ente: l’adozione e l’effettiva implementazione del modello .....	8
1.6 Le linee guida di confindustria .....	9
<b>2. Il modello di gestione, organizzazione e controllo adottato da Zato S.p.A.</b> .....	<b>10</b>
2.1 Profilo della società e cenni storici .....	10
2.2 Obiettivi e finalità del modello .....	10
2.3 Struttura del modello.....	11
2.4 Approvazione, modifica e attuazione del modello .....	11
2.5 Elementi del modello .....	12
<b>3. Organismo di vigilanza</b> .....	<b>15</b>
3.1 Requisiti dell’organismo di vigilanza .....	15
3.2 Nomina composizione e durata dell’organismo di vigilanza .....	15
3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità .....	15
3.4 Revoca dell’incarico .....	16
3.5 Poteri e funzioni dell’organismo di vigilanza .....	16
3.6 Reporting dell’organismo di vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale .....	17
3.7 Flussi informativi verso l’organismo di vigilanza .....	17
3.8 Segnalazioni all’odv (whistleblowing) .....	17

## Termini e definizioni

**CCNL:** Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

**CDA:** Consiglio di Amministrazione

**Destinatari:** tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo

**D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche ed integrazioni

**Dipendenti:** soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del D.lgs. 231/01

**Fornitori:** soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001

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

**OdV:** Organismo di Vigilanza. S’intende l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento

**Organi Sociali:** gli organi societari previsti da statuto

**Risk assessment:** metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

**Sistema Disciplinare:** documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

**Soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, 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

**Soggetti subordinati:** soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholder o portatori di interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

**Sistema di controllo interno:** insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Società allo scopo di prevenire i rischi

## Premessa

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “Modello”) adottato da Zato S.p.A. (di seguito “Società”).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Zato ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Sono “Destinatari” del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti, nell’ambito delle rispettive responsabilità e competenze, alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (soci, amministratori);
- componenti dell’Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con Zato S.p.A.

La Società vigila sull’osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. Zato S.p.A. si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all’esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nella loro ultima revisione.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale autonoma delle persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti subordinati).

Tale responsabilità, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell’ente è esclusa nell’ipotesi in cui l’agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminosi. È quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell’ente. Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l’ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un Organismo di controllo interno all’ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici “protocolli” e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 1.2 I reati “presupposto”

La responsabilità dell’ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal Codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.Lgs. 231/2001. Le fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001, organizzate per categoria, sono le seguenti:

### Categorie

[art.24] 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-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art. 25 octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art.25-sexiesdecies] Contrabbando
[art.25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
[art.25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
[legge 146/2006] Reati transnazionali

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello.

### 1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

**A.** sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.Lgs. 231/2001): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

**B.** sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.Lgs. 231/2001):

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

**C.** confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.Lgs. 231/2001);

**D.** pubblicazione della sentenza (art. 18 D.Lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'entità e del quantum della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dei quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

### 1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

**A)** Criteri oggettivi (art. 5 D.Lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

**B)** Criterio soggettivo (art. 6 D.Lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "colpa di organizzazione". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "colpa organizzativa", e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi

idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

**1.** Per i reati commessi da soggetti in posizione “apicale”, il D.Lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell’ente, dal momento che si prevede l’esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- che «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 quello verificatosi»;
  - che «il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
  - che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
  - che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».
- Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell’ente possa essere esclusa.

**2.** Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione “subordinata”, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all’ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell’accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.Lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «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».

## **1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell’ente: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello**

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell’interesse o a vantaggio dell’ente al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto dispongono che la responsabilità dell’ente non sussiste laddove questa abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l’adozione del Modello, la normativa in esame prevede altresì che:

- l’ente abbia provveduto alla nomina di un Organismo di controllo interno (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei Modelli nonché di curarne l’aggiornamento;
- l’Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all’attuazione ed all’osservanza del Modello;
- l’autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello;

Il D.Lgs. 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che



potrebbero commettere un reato.

Il Modello ha la finalità di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del Decreto. Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

## 1.6 Le Linee Guida di Confindustria

Come noto, con lo scopo di fornire un aiuto pratico alle imprese, Confindustria ha emanato e aggiorna periodicamente le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Esse forniscono indicazioni di tipo metodologico sulla predisposizione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida è stato rilasciato nel giugno 2021.

L'aspetto maggiormente innovativo della nuova versione risiede nell'esplicitazione dell'importanza di una gestione dei rischi integrata, con una compliance a 360°.

Dall'analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l'esigenza di un sistema di compliance integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l'efficientamento delle attività di compliance, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo (ad esempio il Responsabile della Privacy, il Responsabile della Sicurezza, il Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza) e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti.

Le nuove Linee Guida, intendono sottolineare che il Modello non deve essere visto come un mero adempimento normativo bensì deve "vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa".

Infine, viene messa in evidenza l'importanza dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, risultando fondamentale la condivisione delle informazioni ed una reale collaborazione, nel rispetto dei ruoli, tra l'Organismo di Vigilanza e i vari attori del controllo, compreso il management operativo, essendo quest'ultimo l'owner sia dei processi aziendali, sia dei controlli di primo livello.

## 2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA ZATO S.P.A.

### 2.1 Profilo della Società e cenni storici

Zato è un'azienda specializzata nella produzione di attrezzature e impianti per il recupero di rottami ferrosi e non ferrosi, macchinari per la triturazione dei metalli e nella progettazione e realizzazione di macchine custom per rispondere pienamente alle singole richieste degli operatori del settore.

La Società nasce nel 1998 grazie alla sinergia di persone già introdotte da tempo nel settore del recupero materiali ferrosi e con un notevole know how per quanto riguarda la costruzione di macchinari per il recupero di tali materiali.

I primi passi mossi nel settore hanno permesso a Zato di affermarsi sia nel mercato italiano sia nel mercato internazionale. Fin da subito la propensione per l'espansione all'estero e per la commercializzazione dei macchinari in Paesi diversi dall'Italia ha spinto Zato ad ampliare la sua proposta di attrezzature e macchinari per processare materiali ferrosi per una maggiore specializzazione. Nella sede di Prevalle, polo produttivo e centro di ideazione di ogni macchinario, lavorano oggi oltre 30 operai specializzati ed esperti che seguono il cliente fin dalla progettazione dell'impianto.

L'impegno di Zato prosegue anche dopo la vendita e l'installazione dell'impianto. La filosofia aziendale della cura del cliente riguarda anche l'assistenza tecnica e la garanzia di un supporto tecnico efficiente in grado di fornire strumenti e tecnologie per un intervento tempestivo sui macchinari in caso di malfunzionamento. Tra i suoi clienti annovera le seguenti categorie: rottamai, acciaierie, demolitori industriali, auto demolitori, fonderie, case automobilistiche, centrali nucleari, demolitori navali.

### 2.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte al rischio reato, il Modello di Organizzazione gestione e controllo si propone le finalità di:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono sistematicamente condannate dalla Società, in quanto contrarie ai principi etico - sociali cui essa si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;

- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

## 2.3 Struttura del Modello

Il Modello si compone di Parte Generale e di Parte Speciale e documenti Allegati.

Nella Parte Generale sono riportati:

- il quadro normativo di riferimento;
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attività di informazione e formazione del personale sul Modello adottato.

La Parte Speciale del Modello si articola in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato che, in fase di analisi, è stata ritenuta, impattante sull'attività svolta dalla Società.

In ciascuna sezione della Parte Speciale sono indicati:

- le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01 e le condotte che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- i processi/attività sensibili e relativi controlli.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1 Codice Etico;
- Allegato n. 2 Sistema Disciplinare;
- Allegato n.3 Analisi dei rischi;
- Allegato n. 4 Elenco Reati D.Lgs. 231/2001;
- Allegato n. 5 Governance;
- Allegato n. 6 Flussi informativi all'OdV;

## 2.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare:

- la dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.
- Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

## 2.5 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Struttura Organizzativa;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (governance);
5. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
6. Sistema Disciplinare;
7. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

### Codice Etico

Zato ha adottato il proprio Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i soci, i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori e in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto della Società.

Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è attuato mediante pattuizioni contrattuali.

### Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società è formalizzata nell'organigramma aziendale e nei mansionari dai quali s'individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale. Organigramma e mansionari sono richiamati nel Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata dalla Società (si veda Allegato\_5\_Governance).

### Poteri autorizzativi e di firma

All'amministratore delegato sono conferiti poteri per la gestione della società. (si veda Allegato\_5\_Governance)

### Gli attori del controllo

La Società adotta una governance societaria a schema tradizionale con la presenza di:

- Assemblea dei soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore delegato;
- Collegio Sindacale e Società di revisione.

A questi si aggiunge l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di garantire la puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla Società in ossequio al disposto

del D.Lgs. 231/2001.

### **Mappatura processi e attività sensibili**

La mappatura dei processi e delle attività sensibili (Allegato\_3\_Analisi dei rischi) costituisce il presupposto del Modello adottato da Zato.

Nel documento, redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati ed è dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo, la Società ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment, e definito un framework di controlli poi richiamati nell'Allegato Analisi dei rischi.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- regolamentazione;
- tracciabilità;
- organizzazione;
- segregazione delle funzioni;
- poteri autorizzativi e di firma;

### **Sistema Disciplinare**

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

Zato S.p.A. ha adottato un Sistema Disciplinare (Allegato\_2) che descrive le possibili violazioni al Modello e le relative sanzioni comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per categorie di destinatari evidenziate. Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato.

### **Attività di formazione e informazione**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Società promuove le attività di formazione e informazione del Modello.

L'Amministratore Delegato, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato all'Organismo di Vigilanza che ne riceve copia autorizzata.

Il Modello è inoltre comunicato ai dipendenti mediante:

- consegna estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali o responsabili di area);
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Zato promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e Parte Generale del Modello.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, l'Amministratore Delegato, in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua interventi formativi rivolti al personale

e collaboratori esterni.

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'OdV. La formazione specifica deve invece fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione della Società deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

## 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- indipendenza: l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- professionalità: requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

### 3.2 Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso. Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente.

In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

### 3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

L'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di sostituzione del componente dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'organo amministrativo, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

### 3.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

- vigilanza sul Modello:
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- aggiornamento del Modello:
  - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, all'Organo amministrativo l'adeguamento dello stesso.
- informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);
  - fornire chiarimenti relativi Modello su richiesta delle funzioni aziendali, dell'organo amministrativo;
  - riferire periodicamente agli organi di controllo in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.



### 3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno annuale tramite relazione scritta.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

### 3.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi" sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- a) ad evento;
- b) periodici.

I flussi ad evento si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.

I flussi informativi periodici a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.

I flussi informativi ad evento e periodici sono evidenziati nell'Allegato\_Flussi informativi all'OdV (Allegato\_6). L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza. Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate inoltre in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo 679/2016).

### 3.8 Segnalazioni all'OdV (whistleblowing)

Il corretto funzionamento del Modello richiede che la Società sia tempestivamente avvisata di tutti gli atti, fatti, condotte e/o eventi che possano integrare un Reato Presupposto o una violazione del Modello stesso. Deve ribadirsi che il Codice Etico rappresenta parte integrante del Modello, sicché una violazione dello stesso dovrà essere egualmente segnalata alla Società.

A tal fine, in conformità con l'art. 6, co. 2-bis del Decreto, è predisposto un apposito sistema di comunicazione, mediante il quale la Società deve essere prontamente avvisata di:

- la commissione, o il fondato pericolo di commissione, di Reati Presupposto;
- qualsiasi violazione (o sospetto di violazione) del Modello, ivi incluso il Codice Etico, anche solo tentata.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali indicati nella Policy Whistleblowing e saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza.

Nessuna disposizione del Modello vieta ai Destinatari di denunciare le eventuali violazioni di leggi o normative governative all'autorità competente. I Destinatari non hanno bisogno della previa autorizzazione della Società e non sono tenuti a notificare la stessa per inoltrare all'esterno segnalazioni o comunicazioni. La Policy Whistleblowing disciplina le ipotesi in cui il Destinatario può effettuare una segnalazione esterna

all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e quelli in cui può effettuare una divulgazione pubblica.

I segnalanti in buona fede sono tutelati da qualsiasi forma di discriminazione, ritorsione o penalizzazione, e il corretto adempimento del dovere di segnalazione non può determinare l'instaurazione di procedimenti disciplinari, né l'applicazione delle relative sanzioni. Nella gestione delle segnalazioni, è sempre garantita la riservatezza in merito all'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e i diritti della Società, nonché delle persone segnalate per errore o in mala fede.

I contratti predisposti o negoziati dalla Società, in essere con i Terzi, ove possibile, devono contemplare (salvo casi eccezionali, da valutare di volta in volta) un dovere di segnalazione immediata alla Società qualora gli stessi: (a) vengano a conoscenza, nell'esercizio della propria attività nei confronti della Società, di violazioni - anche solo presunte o tentate - del Modello; (b) subiscano, da parte di un qualsiasi esponente della Società (apicale o sottoposto), la richiesta di assumere condotte potenzialmente divergenti dal Modello.

La volontaria omissione nel segnalare alla Società una violazione (anche solo tentata) del Modello o la commissione di un Reato Presupposto da parte di chi, Destinatario del Modello, ne sia a conoscenza in ragione della propria attività svolta a favore o per conto della Società costituisce illecito disciplinare espressamente sanzionato dal sistema disciplinare della stessa.