

Marzocchi Pompe S.p.A.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. 231/2001, del Decreto n. 81/08 e del Decreto del Ministero del Lavoro del 13/02/2014 (destinato alle PMI).

Indice

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE	5
1. DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	5
1.1 INTRODUZIONE	5
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ.....	5
1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	6
1.4 ILLECITI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA D'IMPRESA.....	7
1.5 SANZIONI APPLICABILI	8
1.6 CARATTERISTICHE NORMATIVE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	10
2. MODELLO 231/2001	11
2.1 PREMESSA.....	11
2.2 MARZOCCHI POMPE S.P.A.	11
2.2.1 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	12
2.3 OGGETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	13
2.3.1 GESTIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	13
2.4 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE. REQUISITI MINIMI.	14
2.5 METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO.....	15
2.6 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE SUCCESSIVE MODIFICHE.	16
2.7 LA FUNZIONE DEL MODELLO.....	16
2.8 RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO	17
2.9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	18
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.2 NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.3 COMPITI, REQUISITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.4 L'INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DESTINATARI.....	22
3.5 RIPORTO DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	23
3.6 CANALI E MODALITÀ DI REPORTING.....	24
4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	26
4.1 PREMESSA.....	26
4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTE	28
4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E/O DEL COLLEGIO SINDACALE.	28
4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	28
4.5 PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	29
5. AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO	31
PARTE SPECIALE	32
PARTE SPECIALE RELATIVA AGLI ILLECITI SOCIETARI E TRIBUTARI	32

ACQUISTI E PAGAMENTI	34
VENDITE ED INCASSI	36
GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	37
DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	37
PAGAMENTO CORRISPETTIVI	38
GESTIONE RISORSE UMANE ED ELEMENTI DEL COSTO DEL LAVORO	38
GESTIONE CONTABILITÀ E BILANCIO	39
GESTIONE ORGANI SOCIALI	40
GESTIONE DEI RAPPORTI TRIBUTARI	41
RAPPORTI CON AUTORITA' DI VIGILANZA	42
OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE	42
GESTIONE DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE	42
GESTIONE DEL SISTEMA INFORMATICO AZIENDALE	43
RAPPORTI CON ESPONENTI AZIENDALI/DIPENDENTI DI SOCIETA' E/O ENTI PRIVATI	43
PARTE SPECIALE RELATIVA AGLI ILLECITI RELATIVI AI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	45
PARTE SPECIALE RELATIVA AGLI ILLECITI IN MATERIA AMBIENTALE INTRODOTTI CON LEGGE N. 121 DEL 7 LUGLIO 2011 SUB ART. 25 - UNDECIES	52
PARTE SPECIALE RELATIVA AGLI ILLECITI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E SALUTE DEI LAVORATORI	56
PARTE SPECIALE RELATIVA AGLI ABUSI DI MERCATO SUB ART. 25 – SEXIES DEL D. LGS. 231 DEL 2001	71

ALLEGATO 1 – Elenco degli illeciti ai quali si applica il Decreto Legislativo n° 231 del 2001;

ALLEGATO 2 – Codice Etico.

ALLEGATO 3 – Procedure adottate da Marzocchi Pompe S.p.A. in conformità alle norme applicabili alle società con strumenti ammessi alle negoziazioni su Euronext Growth Milan (ex AIM Italia), nel testo in vigore al 30 settembre 2023:

- a) la procedura per il trattamento delle informazioni privilegiate e per l'istituzione e la tenuta del registro insider;
- b) la procedura per le operazioni poste in essere con le Parti Correlate;
- c) la procedura di internal dealing;
- d) la procedura relativa alla tenuta del registro delle persone che hanno accesso a informazioni privilegiate;
- e) la procedura per le comunicazioni all'Euronext Growth Milan Advisor (ex Nomad);
- f) la procedura integrativa per la ridenominazione di AIM in Euronext Growth Milan.

DEFINIZIONI

- **“Apicali”**: le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, come individuate dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001;
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo di Lavoro per i lavoratori dipendenti di Marzocchi Pompe S.p.A. e sue successive modifiche, integrazioni, e rinnovi;
- **“CCNL Dirigenti”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali;
- **“Codice Etico”**: codice etico adottato da Marzocchi Pompe S.p.A. che rappresenta la formalizzazione del nucleo essenziale di quei principi di comportamento e di quei valori, già radicati nella cultura aziendale di Marzocchi Pompe S.p.A., cui si conforma e deve continuare a conformarsi l'attività interna ed esterna della Società;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Marzocchi Pompe S.p.A. sulla base di un mandato o di un rapporto di collaborazione;
- **“Destinatari”**: le 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, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (Apicali), nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (Sottoposti);
- **“Dipendenti”**: tutti i dipendenti di Marzocchi Pompe S.p.A. (compresi i dirigenti);
- **“D. Lgs. 231/2001”** o il **“Decreto”**: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- **“Ente”**: la persona giuridica, la società o l'associazione responsabile in via amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **“Gruppo”**: Marzocchi Pompe S.p.A. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma, del Codice Civile;
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate dalle Associazioni di categoria; in particolare le Linee Guida approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successive modifiche);
- **“Modello”**: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **“Operazione Sensibile”**: operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Marzocchi Pompe;

- **“Organismo di Vigilanza”** (“O.d.V.”): organismo indicato dall’art. 6, comma 1., lett. b) del D. Lgs. 231/2001 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio;
- **“Partners”**: le controparti contrattuali di Marzocchi Pompe S.p.A. (quali ad es. clienti, fornitori, agenti, etc., ivi comprese le società del Gruppo), siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui Marzocchi Pompe S.p.A. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d’impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili;
- **“Processi Sensibili”**: attività di Marzocchi Pompe S.p.A. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati;
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 (anche in riferimento alle successive ed eventuali modifiche ed integrazioni);
- **“Sottoposti”**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali (Apicali), individuati nell’art. 7 D. Lgs. 231/2001.

PARTE GENERALE

1. DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Introduzione

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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito anche il 'Decreto'), mira alla repressione di una serie predeterminata di illeciti presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da persone che ivi rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche di fatto, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi.

È così stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità degli 'enti' per gli illeciti amministrativi dipendenti da illecito, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito.

1.2 Natura della responsabilità amministrativa delle società

La responsabilità amministrativa delle società per la commissione di uno degli illeciti presupposto per i quali è prevista, si aggiunge – e non si sostituisce – a quella della persona fisica che ne è l'autore materiale.

Ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. 231/2001 la responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche quando l'autore dell'illecito non è stato identificato o non è imputabile e sussiste ancorché l'illecito medesimo si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia, come, ad esempio, nel caso della prescrizione o, addirittura, per morte del reo.

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto la responsabilità amministrativa delle società sorge nei soli casi previsti dalla legge. La Società non può essere ritenuta responsabile per un fatto costituente illecito (art. 2 del Decreto) «se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quell'illecito e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (applicazione anche in materia di responsabilità amministrativa del principio di legalità di cui all'art. 2 c.p.).

La Società, pertanto, può essere chiamata a rispondere esclusivamente della commissione degli illeciti indicati espressamente dal Decreto e da successive integrazioni anteriori alla commissione del presunto illecito (artt. 2 e 3 del Decreto).

1.3 Criteri di imputazione della Responsabilità Amministrativa

Presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto sono:

- commissione di uno degli illeciti indicati dal Decreto e successive integrazioni (cd 'illeciti presupposto');
- necessità che l'illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente ex art. 5, comma 1 del Decreto e ciò a prescindere dal fatto che l'uno o l'altro siano effettivamente conseguiti; l'Ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi» (art. 5, comma 2);
- riferibilità soggettiva dell'illecito all'ente ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1 lettere a) e b).

In particolare, il Decreto richiede che l'illecito sia stato realizzato da uno o più soggetti 'qualificati', ossia da:

- soggetti in «posizione apicale»: 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, che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti «sottoposti alla direzione o vigilanza»: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti Apicali di cui alla lettera a) dell'art. 5.

Gli autori dell'illecito dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico della società, quindi, possono essere, ad esempio, tra i soggetti Apicali, i procuratori, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Tra i soggetti di cui alla lettera b) dell'art. 5 del Decreto rientrano i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti Apicali (collaboratori, agenti, Consulenti).

Per gli illeciti commessi da soggetti con funzioni dirigenziali, è posto a carico dell'Ente l'onere di dimostrare l'assenza della propria responsabilità derivante dalla colpa di organizzazione.

L'Ente per andare esente da responsabilità deve dimostrare ex art. 6 comma 1 del Decreto 231 del 2001 la presenza congiunta delle seguenti circostanze:

- 1) adozione del Modello di Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- 3) dimostrazione che l'autore dell'illecito ha eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- 4) dimostrazione che non vi è stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.

Se l'illecito è commesso da soggetti Sottoposti all'altrui direzione (soggetti 'subalterni' di cui alla lettera b) dell'art 5, comma 1) l'Ente è responsabile (ex art. 7 comma 1) se la commissione dell'illecito è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (ex art. 7 comma 2) se l'ente, prima della commissione dell'illecito, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire gli illeciti della specie di quello verificatosi. Il Modello (ex art. 7 comma 3) deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.4 Illeciti presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa

La tipologia degli illeciti presupposto attualmente prevista dal D. Lgs. 231/2001 aggiornata al **31 ottobre 2023** è la seguente:

- I. Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno della Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- II. Art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- III. Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata;
- IV. Art. 25 – Concussione e corruzione;
- V. Art 25-bis – Falsità in monete, in carte di credito e in valori di bollo;
- VI. Art 25-bis 1. – Delitti contro l'industria e il commercio;
- VII. Art. 25-ter – Reati societari;
- VIII. Art 25-quater – Delitti con finalità di terrorismo e di eversione all'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali;

- IX. Art 25-quarter – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- X. Art 25-quinquies – Delitti contro la personalità individuale;
- XI. Art 25-sexies – Abuso di informazioni privilegiate (insider trading) e manipolazione del mercato (Market Abuse);
- XII. Art 25-septies – Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- XIII. Art 25-octies – Ricettazione, riciclaggio, impiego, autoriciclaggio di beni o denaro di provenienza illecita;
- XIV. Art 25-octies-1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- XV. Art 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- XVI. Art 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- XVII. Art 25-undecies – Illeciti ambientali;
- XVIII. Art 25-deodecies – Delitti in materia di impiego di cittadini provenienti da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- XIX. Art 25-terdecies – Razzismo e xenofobia;
- XX. Art. 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- XXI. Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari;
- XXII. Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando;
- XXIII. Art. 25-septiesdecies – Reati contro il patrimonio culturale;
- XXIV. Art. 25 – duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
- XXV. Legge 14 gennaio 2013, n° 9, art. 12 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per coloro che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- XXVI. Legge 16 marzo 20026, n° 146, art. 3 e 10 Reati transnazionali.

Si deve comunque osservare che tali categorie di reato potranno essere in futuro modificate e ampliate dal Legislatore italiano.

Una elencazione analitica di ciascun illecito è contenuta in allegato.

L'O.d.V. resta a disposizione di qualsiasi Destinatario in merito alla risoluzione di eventuali dubbi interpretativi relativi all'interpretazione degli illeciti presupposto.

1.5 Sanzioni applicabili

Le sanzioni previste dall'articolo 9 del D. Lgs. 231/2001 sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza;
- d) la confisca.

- a) La sanzione pecuniaria è applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'articolo 11 del Decreto. Il Giudice è chiamato ad effettuare un giudizio bifasico, volto a determinare autonomamente il numero delle quote irrogabili come sanzione all'ente, collegandolo alla gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito, nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; il Giudice deve, poi, assegnare un valore economico ad ogni singola quota tra un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00, rapportandolo alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di «*assicurare l'efficacia della sanzione*».
- b) Le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi) sono state, invece, previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Queste misure sanzionatorie, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (art. 45 e seguenti del Decreto).

Secondo il disposto dell'art. 13 del Decreto le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: - l'Ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti Sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione dell'illecito è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; - in caso di reiterazione degli illeciti.

- c) La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'Ente venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto). La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale (art. 18, comma 2). La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'Ente (art. 18, comma 3).
- d) La confisca del prezzo o del profitto dell'illecito, ovvero per equivalente, viene, infine, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al

danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del Decreto. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.6 Caratteristiche normative del Modello Organizzativo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione (salvo quanto previsto dall'art. 30 del Decreto 81/2008 al quale si rimanda): esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero realizzare un illecito.

Per la prevenzione degli illeciti il Modello deve (art 6 comma 2):

- *«individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi illeciti»;*
- *«prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione agli illeciti da prevenire», nonché «obblighi di informazione» nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- *«individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di illeciti»;*
- *«prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli»;*
- *«introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».*

Il Modello dovrà altresì prevedere «in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio» (come previsto dall'art. 7, comma 3 del Decreto).

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, l'articolo 7 comma 4 richiede, ancora:

- *«una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività»;*
- *l'introduzione di «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».*

2. MODELLO 231/2001

2.1 Premessa

Il presente Modello si comporrà di una parte generale e di alcune parti speciali.

La parte generale riguarda: - l'oggetto del Modello; - i principi ispiratori; - la metodologia seguita nella costruzione del Modello; - la costruzione del Modello; - i Destinatari; - i rapporti tra Modello e Codice Etico; - la diffusione del Modello e la formazione di Dipendenti e collaboratori; - l'Organismo di Vigilanza; - il sistema disciplinare e sanzionatorio; - le procedure per l'aggiornamento del Modello.

Le singole parti speciali riguardano: - illeciti contro la Pubblica Amministrazione (P.A.); - illeciti societari e tributari; - illeciti relativi all'abuso di informazioni privilegiate (Insider Trading) e manipolazione del mercato (Market Abuse); - illeciti ambientali; - illeciti in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Per gli altri reati presupposto non sono state evidenziate, in base alla mappatura del rischio effettuata in contraddittorio con gli Apicali della Società, specifiche aree sensibili.

In ogni caso, i principi contenuti nel Codice Etico richiamano al rispetto di tutte le norme di legge, ivi comprese quelle relative agli illeciti sopracitati, imponendo condotte e prassi eticamente virtuose.

2.2 MARZOCCHI POMPE S.p.A.

Marzocchi Pompe S.p.A. (di seguito, la "**Società**") ha per oggetto le seguenti attività:

- progettazione, costruzione, commercializzazione, vendita e manutenzione di apparecchiature fluidodinamiche.

La Società, con sede a Zola Predosa (BO), è attualmente gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da nr. 7 membri di cui uno è Amministratore Delegato.

I siti produttivi sono due: oltre a quello di Zola Predosa, infatti, ve ne è uno anche a Casalecchio di Reno (BO). Entrambi i siti produttivi hanno ottenuto la certificazione ISO 9001. Lo stabilimento di Zola Predosa ha conseguito, inoltre, la certificazione IATF 16949 che definisce gli standard per le forniture ai clienti del settore automotive.

Lo stabilimento di Zola Predosa ha conseguito anche la certificazione ISO 14001/2015 per quanto concerne gli aspetti ambientali.

Dal 2019 le azioni della Società sono quotate all'Euronext Growth di Milano (ex AIM Italia).

Il Consiglio di Amministrazione di Marzocchi Pompe S.p.A., al fine di adeguare il sistema di governo societario della Società alle norme applicabili alle emittenti con strumenti finanziari ammessi alle negoziazioni su Euronext Growth Milan (ex AIM Italia) ha deliberato di adottare una serie di procedure, che – tenuto conto della loro importanza – devono essere considerate parte integrante del presente Modello, a cui vengono allegati sub ALLEGATO 3, nel testo vigente al 30 settembre 2023 (le “**Procedure Euronext Growth Milan**”):

- a) la procedura per il trattamento delle informazioni privilegiate e per l’istituzione e la tenuta del registro insider;
- b) la procedura per le operazioni poste in essere con Parti Correlate;
- c) la procedura di internal dealing;
- d) la procedura relativa alla tenuta del registro delle persone che hanno accesso a informazioni privilegiate;
- e) la procedura per le comunicazioni all’Euronext Growth Milan Advisor (ex Nomad);
- f) la procedura integrativa per la ridenominazione di AIM in Euronext Growth Milan.

Sarà compito del Direttore Amministrativo e Finanziario della Società, informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza, di eventuali modifiche che dovessero essere apportate alle suddette Procedure Euronext Growth Milan.

Il testo delle Procedure Euronext Growth Milan è comunque sempre consultabile all’interno del sito istituzionale della Società.

L’organo di controllo è rappresentato da un collegio sindacale composto da nr. 5 membri (compresi i membri supplenti) ed il controllo contabile è affidato ad una primaria Società di Revisione.

I prodotti della Società sono venduti con i marchi Marzocchi Pompe S.p.A. ed ELIKA.

La clientela è rappresentata da soggetti privati con un’incidenza sui ricavi del settore automotive di circa il 25%. Il mercato italiano pesa per circa un 20%. I clienti sono rappresentati sia da distributori che da utilizzatori finali di natura industriale/produttiva.

I fornitori sono collocati prevalentemente in Italia o, comunque, entro i confini dell’Unione Europea.

2.2.1 Organizzazione aziendale

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell’ambito dei processi aziendali, la Società ha messo a punto uno specifico Organigramma nel quale è schematizzata l’intera struttura organizzativa aziendale. Nell’Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l’attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo Organizzativo.

2.3 Oggetto del Modello Organizzativo

Il Decreto prevede l'esonero di responsabilità dell'Ente se l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo e, inoltre, se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, come previsto dall'art. 6, comma 1 lettere a) e b) del Decreto.

Per Modello Organizzativo si intende un insieme di regole coerente e funzionale allo scopo di prevenire la commissione di illeciti presupposto. Si dovrà valutare, quindi, se l'insieme di regole di cui la Società dispone sia coerente e funzionale alla prevenzione degli illeciti presupposto contemplati dal Decreto.

Il Modello Organizzativo deve essere in grado di "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi illeciti". A tal fine si deve procedere ad una mappatura delle attività o funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi illeciti previsti dal Decreto con lo scopo di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza dei rischi concreti.

2.3.1 Gestione Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il presente Modello Organizzativo viene adottato da Marzocchi Pompe S.p.A. anche in riferimento agli aspetti sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in quanto la Società intende assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Ogni attività sopra descritta viene documentata e registrata affinché la Società possa averne la tracciabilità e l'evidenza.

Al riguardo, Marzocchi Pompe S.p.A. ha attribuito ad un soggetto esterno di comprovata esperienza (l'Ing. Giuseppe Sermasi), la delega in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 16 del D.lgs. 81/2008 con riconoscimento di poteri molto ampi.

Come già indicato, il sito produttivo di Zola Predosa ha ottenuto, per quanto riguarda gli aspetti ambientali, la certificazione ISO 14001/2015.

2.4 I modelli di organizzazione e gestione. Requisiti minimi.

Come accennato al precedente art. 2.3, anche nel caso in cui:

- a) la persona fisica ha agito nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente; e
- b) ha commesso un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001 come fonte di responsabilità amministrativa a carico della persona giuridica;

è possibile, secondo la legge, che la persona giuridica vada esente da qualsivoglia responsabilità alle seguenti condizioni, la prova della cui esistenza è posta a carico dell'Ente:

- l'organo dirigente deve avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati indicati nel D. Lgs. 231/2001;
- la Società deve avere affidato ad un organo indipendente, dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- la Società deve altresì provare che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- in ogni caso la responsabilità è esclusa se l'Ente prova che le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente, aggirando le misure di controllo.

Perché abbia l'effetto di esonero di responsabilità dell'Ente, il Modello deve però soddisfare i seguenti requisiti minimi:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a prevenire i Reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie e di comunicazione delle informazioni idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.5 Metodologia seguita nella redazione del Modello

Per la redazione del Modello Organizzativo si è fatto riferimento alle “Linee guida per la costruzione dei modelli organizzativi, gestione e controllo, ex D. Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 (e successive modifiche).

Confindustria prevede al riguardo che, allo scopo di redigere un Modello che sia in grado di prevenire gli illeciti della legge in oggetto, è opportuno tenere in evidenza e seguire i principi indicati dalle Linee Guida:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi gli illeciti per i quali prevista l'applicazione del D. Lgs. 231 /2001;
- realizzare una mappatura aziendale raffigurante il sistema Organizzativo aziendale per la rilevazione delle aree a rischio di illeciti “peculiarì”. In relazione a specifici settori di attività, stabilire procedure e sistemi di controllo atti ad impedire la commissione di illeciti;
- effettuare un'analisi dei potenziali rischi avendo riguardo alle possibili modalità attuative dei Reati nelle diverse aree aziendali tenendo conto della mappatura aziendale, delle caratteristiche dell'azienda e della sua storia con specifico riferimento ad eventuali illeciti commessi e che sono inclusi tra quelli ai quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
- valutare il sistema dei controlli preventivi eventualmente esistenti ed adeguamento ove si riveli necessario. Il sistema dei controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei Reati, secondo le modalità attuative individuate in precedenza, siano ridotti ad un livello “accettabile” secondo una logica di equilibrio tra costi e benefici;
- evidenziare tutte le attività che prevedono un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione con specifico riferimento all'attività di vigilanza e controllo svolta dalla stessa Pubblica Amministrazione nei confronti dell'azienda;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello. A tale scopo, il Modello Organizzativo dovrà essere adottato dal Consiglio di Amministrazione e divulgato a tutti coloro che operano nella struttura anche mediante l'affissione nella bacheca. Il Modello Organizzativo va comunicato ai rappresentanti dei lavoratori;
- il sistema disciplinare dovrà essere attuato sia nei confronti dei soggetti Sottoposti all'altrui direzione che di quelli in posizione apicale. La violazione di qualunque regola di condotta prevista nel Modello da parte dei Dipendenti viene considerata illecito disciplinare rilevante ai fini dell'eventuale interruzione del rapporto di lavoro;
- deve essere previsto un *budget* a favore dell'Organismo di Vigilanza per consentirgli l'esecuzione delle attività previste dal Decreto 231 del 2001;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere messo nelle condizioni di ricevere un flusso costante di informazioni; devono inoltre essere previsti canali riservati di comunicazione interna tra i Dipendenti e l'Organismo di Vigilanza.

2.6 L'adozione del Modello e le successive modifiche.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come mera facoltà, Marzocchi Pompe S.p.A. ha:

- adottato il presente Modello Organizzativo;
- ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza (O.d.V.).

Il Codice Etico era già stato adottato in precedenza.

Il presente Modello potrà essere oggetto di modifiche qualora:

- a) si manifestino particolari esigenze, desunte dalle attività di controllo e verifica dell'O.d.V., che le rendano necessarie, in modo da garantire più efficacemente la prevenzione dei Reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231 del 2001 e contenere, quindi, il rischio di realizzo di tali ipotesi penali;
- b) intervengano modifiche legislative o regolamentari che ne impongano la revisione o l'integrazione.

Resta inteso che, essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità a quanto previsto dall'art. 6, primo comma, lettera a), del D. Lgs. 231 del 2001), tutte le modifiche ed integrazioni sono rimesse all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà sia di propria iniziativa (previa, comunque, informazione all'O.d.V. che potrà formulare eventuali osservazioni) che su sollecitazione/proposta dello stesso O.d.V..

2.7 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire alla Società, nella denegata ipotesi di realizzazione di comportamenti penalmente illeciti da parte di Apicali o Sottoposti, di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D. Lgs. 231 del 2001, ma hanno anche l'obiettivo di migliorare la Corporate Governance aziendale, limitando il rischio di commissione dei Reati.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato circa gli effetti negativi connessi alla commissione di un illecito penale, non solo sotto il profilo giudiziario, ma anche sotto quello lavorativo, attinente ai rapporti con Marzocchi Pompe S.p.A..

Ogni condotta penalmente rilevante è, infatti, fortemente censurata dalla Società e valutata, di per sé, come contraria agli interessi aziendali, anche nei casi in cui l'autore si proponga di perseguirne gli interessi ed anche quando, la Società, possa realizzare in concreto un vantaggio di natura patrimoniale, anche solo ipotetico.

Il costante monitoraggio dell'attività aziendale previsto nel Modello ha anche lo scopo di consentire alla Società di reagire tempestivamente nei confronti di comportamenti riprovevoli, ponendo in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione di Reati, nonché quello di consentire alla Società di adottare ogni misura ritenuta idonea ad evitarne la reiterazione.

In conclusione, Marzocchi Pompe S.p.A., ritiene che il rigoroso rispetto della legge (ed ancora a maggiore ragione delle specifiche ipotesi costituenti reato presupposto per l'applicazione del D. Lgs. 231 del 2001), costituisca bene primario ed imprescindibile, che deve prevalere su qualsiasi altra considerazione e comportamento, pur se effettuato allo scopo di garantire alla Società un vantaggio di natura economica, patrimoniale, concorrenziale o di prestigio sul mercato.

2.8 Rapporti tra Modello e Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello Organizzativo si integrano con il Codice Etico pur avendo il Modello, per le finalità che intende perseguire, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Marzocchi Pompe S.p.A. ha adottato un Codice Etico che rappresenta l'insieme delle regole e principi di comportamento generale a cui amministratori, Dipendenti e collaboratori si devono scrupolosamente attenere.

Questi principi possono essere così sintetizzati:

- rispetto delle leggi, delle normative vigenti e del regolamento interno aziendale;
- trasparenza e correttezza evitando ogni possibile conflitto d'interessi nei rapporti con i soggetti terzi all'azienda (compresa la Pubblica Amministrazione).

Il Codice Etico è uno strumento di applicazione generale in ogni aspetto della gestione societaria ed anche per attività che possono presentare ridotto rilievo e/o 'sensibilità' nell'ottica del Decreto 231 del 2001 o risultare del tutto estranee alle finalità perseguite dal Decreto.

Il Codice Etico raggruppa i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e dei quali richiede il rigoroso rispetto da parte degli amministratori, Dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali. Questi principi deontologici sono anche regole di comportamento idonee a prevenire gli illeciti richiamati dal Decreto 231 del 2001 e per tale ragione, il Codice Etico può essere considerato una componente fondamentale del Modello Organizzativo.

2.9 Diffusione del Modello e formazione

L'adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico va comunicata a tutti i Dipendenti (anche tramite il coinvolgimento delle R.S.U. se esistenti), collaboratori ed Organi Sociali utilizzando le modalità ritenute più utili ed efficaci per una maggiore e migliore diffusione delle informazioni.

Copia del Modello Organizzativo e del Codice Etico in formato elettronico devono sempre essere disponibili all'interno della rete informatica della Società, in un'area facilmente accessibile ai Dipendenti. Sarà compito della Società, e nello specifico della Direzione delle Risorse Umane, comunicare tempestivamente anche eventuali aggiornamenti/modifiche dei due Documenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà proporre, avvalendosi anche della collaborazione delle Direzioni Aziendali e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (abbreviato, R.S.P.P.), piani di formazione specifici per soggetti operanti in aree particolarmente sensibili nell'ottica degli illeciti presupposto del Decreto 231 del 2001.

Una copia del Modello Organizzativo (o anche di un estratto dello stesso) e del Codice Etico, saranno rese disponibili anche all'interno del sito Internet aziendale.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza

Come anticipato, l'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevede come ulteriore requisito per escludere la responsabilità dell'ente, la nomina di un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tale Organo è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento, sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può assumere forma monocratica o collegiale.

Le Linee Guida di Confindustria dettano una serie di criteri utili per la migliore efficacia preventiva del Modello, anche con riferimento all'individuazione concreta dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

I requisiti minimi richiesti ai membri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- a. **indipendenza ed autonomia:** i soggetti nominati nell'Organismo di Vigilanza non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno dell'ente. L'assenza di attività gestionale è richiesta per garantire che i membri dell'Organismo di Vigilanza possano svolgere senza alcun conflitto di interessi l'attività di controllo e di verifica delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo. I componenti dell'O.d.V. non possono intrattenere rapporti collaborativi continuativi con la Società.
Esso, pertanto, va configurato quale unità di staff collocata in posizione di vertice, con riporto diretto al vertice operativo aziendale;

- b. **professionalità:** i membri dell'Organismo di Vigilanza devono avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. 231/2001, dei Modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto;

- c. **continuità d'azione:** per dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'organo amministrativo della Società dota l'O.d.V. di mezzi economici (budget) e logistici adeguati a garantire lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni tenendo conto anche delle richieste avanzate dall'O.d.V. in tal senso.

Sono, inoltre, previste le seguenti cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica:

- il rinvio a giudizio per aver commesso uno dei Reati per i quali è prevista l'applicazione del D. Lgs. 231 del 2001 (o "Reati presupposto");
- la condanna, anche non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche solo temporanea, dai pubblici uffici;
- la condanna, anche non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per qualsivoglia reato punito con pena edittale superiore ai cinque anni di reclusione;
- la circostanza di essere (o divenire) membri dell'organo amministrativo di Marzocchi Pompe S.p.A.;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità sino al terzo grado con i componenti dell'organo amministrativo, con gli Apicali di Marzocchi Pompe S.p.A. o della società di revisione o con i revisori incaricati dalla stessa società di revisione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, approvato dal medesimo proprio in virtù dell'autarchia che spetta all'O.d.V..

L'O.d.V. potrà avvalersi della collaborazione delle funzioni aziendali di Marzocchi Pompe S.p.A, tra cui, in via meramente esemplificativa:

- Risorse Umane e Gestione del Personale;
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Gestione Information Technology;
- Sicurezza ed Ambiente (sia risorse interne che esterne all'azienda);
- Qualità.

L'O.d.V. potrà, inoltre, avvalersi della collaborazione anche di soggetti esterni, a cui affidare incarichi specifici e circostanziati.

3.2 Nomina, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Nomina, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, il quale accerterà le eventuali cause di ineleggibilità o decadenza e potrà, in ogni caso, revocare dalla carica anche con effetto immediato, il(i) componente(i) dell'O.d.V., modificarne o limitarne i poteri ovvero i limiti di spesa; ciò, però, soltanto previa formale delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

In qualsivoglia caso di revoca, dimissioni, decadenza o di impossibilità di funzionamento dovuta ad altra causa, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla ricostituzione dell'Organismo, assicurandone comunque i caratteri di indipendenza e autonomia previsti dalla legge.

3.3 Compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto e dell'art. 30 del Decreto n. 81/2008, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società. I risultati di tali verifiche dovranno essere riassunti in apposita relazione da trasmettersi periodicamente (frequenza mediamente annuale) agli organi societari deputati;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Direzione Generale, Personale, Amministrazione/Finanza/Controllo, Information Technology, Datore di Lavoro, ecc. o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (in primis, Risorse Umane, Amministrazione/Finanza e Controllo, Information Technology e Direzione Generale) per la definizione di programmi di formazione per il personale, finalizzate a sensibilizzare i Destinatari al rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per consentire le attività di verifica, analisi e controllo; su tali informazioni, l'O.d.V. è tenuto all'assoluto riserbo, fatto salvo l'utilizzo delle informazioni e dei dati per l'esercizio dei propri compiti istituzionali.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'O.d.V., è fatto obbligo in capo a qualunque Dipendente e/o componente degli Organi Sociali di fornire i dati richiesti.

3.4 L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari

L'Art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto dispone che il Modello deve prevedere "obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.", in modo che lo stesso possa espletare correttamente la propria funzione.

L'O.d.V., quindi, deve tempestivamente essere informato da tutti i Destinatari, vale a dire che, amministratori, Dipendenti, Consulenti e/o collaboratori di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello.

I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di illeciti o di comportamenti non conformi ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello.

In particolare, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'O.d.V. le seguenti informazioni:

- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. 231 del 2001;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati di cui al Decreto;
- ogni evento, atto/omissione che possa ledere la garanzia di tutela dell'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 25-septies del D. Lgs. 231 del 2001;
- le segnalazioni da parte del Collegio Sindacale/società di revisione in merito ad eventuali anomalie/criticità riscontrate nello svolgimento dell'attività di valutazione e controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo della Società;
- alla fine di ogni anno, l'elenco di tutte le donazioni ed erogazioni liberali fatte dalla Società.

Per quanto concerne gli aspetti della sicurezza ed ai sensi dell'art.25 septies del Decreto, deve essere inviata all'O.d.V. almeno la seguente documentazione:

- documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi del Decreto Legislativo 81 del 2008 o, eventualmente, un estratto del documento stesso ed ogni successivo aggiornamento e modifica;

- copia di eventuali verbali degli organi di controllo (Asl, Spresal, Inail/Inps, ecc...) anche in assenza di rilievi;
- relazione annuale del Delegato alla Sicurezza Interna e di Prodotto;
- verbale della riunione periodica ex art. 35 del Decreto Legislativo 81 del 2008.

Deve, inoltre, essere prontamente trasmessa all'O.d.V. ogni informazione relativa a gravi carenze, anomalie ed inadempienze riscontrate nell'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori rilevate da soggetti qualificati come datori di lavoro, delegati per la sicurezza, dirigenti, preposti, RLS, RSPP ed il medico competente.

Per quanto concerne gli aspetti ambientali ed ai sensi dell'art. 25 undecies del Decreto, deve essere inviata all'O.d.V. almeno la seguente documentazione:

- copia di eventuali verbali degli organi di controllo (Asl, Arpa, ecc...) anche in assenza di rilievi;
- verbale di riesame periodico riportante le informazioni relative a scarichi, emissioni in atmosfera e gestione dei rifiuti;
- ogni aggiornamento sostanziale relativo alla Certificazione 14001:2015.

Dovranno, inoltre, essere trasmesse all'O.d.V. le informazioni relative a gravi carenze, anomalie e le inadempienze riscontrate nell'attuazione degli adempimenti previsti in materia ambientale.

All'Organismo di Vigilanza va, inoltre, inviato dietro sua espressa richiesta:

- copia del bilancio d'esercizio e consolidato, sia annuale che semestrale, comprensivi della relazione sulla gestione, della relazione del Collegio Sindacale e della società di revisione contabile;
- verbali relativi a verifiche ispettive da parte di Autorità esterne a prescindere dall'esito degli stessi e da eventuali rilievi riscontrati;
- periodici aggiornamenti sullo stato dell'arte di investimenti per i quali sono stati richiesti contributi pubblici, con particolare riferimento alle attività di ricerca e sviluppo.

3.5 Riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti tipologie di comunicazioni:

- a) su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- b) su base almeno annuale, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto annuale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione periodica relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle funzioni.

Per quanto concerne i casi di violazione del Modello sono previste le seguenti comunicazioni:

- a) alla notizia di una violazione (o presunta tale) del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- b) alla notizia di una violazione (o presunta tale) del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V. informa il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione;
- c) alla notizia di una violazione (o presunta tale) del Modello commessa dagli altri Destinatari, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione e la Direzione del Personale.

3.6 Canali e modalità di reporting

Tutte le segnalazioni relative a violazioni del Modello ed ai Reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231 del 2001, dovranno avvenire con l'utilizzo della piattaforma <https://marzocchipompe.integrityline.com> come previsto dalla normativa in materia di Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023).

Per quanto concerne, invece, le comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza che non siano qualificabili come denuncia/violazione del Modello, le medesime saranno effettuate a mezzo di:

- posta elettronica inviando la comunicazione al seguente indirizzo: mail@riccardobigi.it;
- nota/lettera firmata.

Eventuali segnalazioni saranno considerate solo qualora risultino manifestamente fondate e dalle medesime emergano elementi utili per una corretta e completa ricostruzione dei fatti.

Le segnalazioni effettuate come sopra previsto ed adeguatamente circostanziate, saranno obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza; tali segnalazioni saranno progressivamente numerate ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante,

fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'O.d.V., dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, decide in ordine all'attività ispettiva eventualmente da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionisti esterni, qualora la medesima richieda specifiche e particolari competenze od in casi di particolare complessità.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello o su condotte illecite rilevanti ex D. Lgs. 231 del 2001, rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile.

Nelle di ipotesi di segnalazioni o denunce effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 231 del 2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1 Premessa

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ivi incluso il Codice Etico, è punto qualificante e condizione essenziale per assicurare l'efficace attuazione del Modello Organizzativo nel suo complesso.

L'art.6, comma 2, del Decreto prevede, come anticipato, l'introduzione di tale suddetto sistema disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti difformi da quelli previsti dal Modello Organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instauratosi, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del medesimo possono determinare.

La sanzione disciplinare è caratterizzata infatti da principi di tempestività ed immediatezza; laddove si facesse dipendere l'irrogazione della sanzione dall'esito di un giudizio penale, eventualmente instauratosi in seguito alla commissione di uno degli illeciti previsti dal Decreto, diventerebbe estremamente arduo assicurare l'efficace attuazione del Modello Organizzativo.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare del presente Modello, gli amministratori, i collaboratori a vario titolo della Società e tutti i lavoratori Dipendenti.

Tale sistema deve essere differenziato a seconda della categoria di riferimento: per i Dipendenti, ovvero per coloro che sono soggetti alla direzione e vigilanza, per i dirigenti stessi, in relazione alla diversa tipologia contrattuale che li lega alla Società ed infine per gli amministratori.

Inoltre, le sanzioni sono graduate tenendo conto della gravità dell'illecito commesso. Quali criteri ulteriori per commisurare la sanzione all'illecito commesso, si individuano le seguenti circostanze, a titolo meramente esemplificativo:

- **Criteri oggettivi:**
 - il livello di responsabilità connesso alle mansioni esercitate dal Dipendente;
 - l'eventuale commissione del fatto con la cooperazione colposa o il concorso deliberato di altri Dipendenti;
 - eventuali precedenti specifici nell'arco del biennio;
 - la rilevanza, ai fini dell'osservanza del Decreto, degli obblighi violati;
 - l'entità e la natura del danno o del pericolo di danno, anche di mera immagine, che può derivare alla Società. dalla commissione dell'illecito in contestazione;

- l'entità e la natura del danno o del pericolo di danno che può derivare a soggetti terzi, privati e pubblici;
 - la posizione che il destinatario delle sanzioni presenta all'interno dell'azienda e delle conseguenti mansioni che è chiamato a svolgere;
 - la gravità della violazione;
 - la reiterazione della medesima o di altra violazione;
 - il pregiudizio patrimoniale e non arrecato o arrecabile al normale svolgimento dell'attività della Società;
 - l'incidenza della violazione sul rapporto di fiducia instaurato con la Società tenendo anche conto dell'esistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari.
- **Criteri soggettivi:**
 - l'elemento soggettivo – colpa lieve o grave, dolo generico, intenzionale o di impeto – che ha animato la condotta del Dipendente;
 - l'eventuale intenzionalità del comportamento dal quale è scaturita la violazione;
 - il grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrato nella commissione della violazione con specifico riferimento alla possibilità o meno di prevedere l'evento;
 - il complesso dei comportamenti tenuti, anche in ordine alla collaborazione prestata per evitare o limitare le conseguenze dannose derivanti dal fatto commesso.

Per i Dipendenti il sistema sanzionatorio si conforma al già esistente codice disciplinare nel rispetto delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori e del contratto collettivo, oltre che del presente testo e di ogni altra disciplina vigente.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello, ovvero nel caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, i Dipendenti saranno passibili di sanzione disciplinare secondo le indicazioni di cui al Codice Disciplinare Aziendale predisposto ai sensi del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro (CCNL Piccola e Media Industria Metalmeccanica, Orafa ed Installazione Impianti CONFAPI), nonché di ogni ulteriore contratto collettivo applicabile, nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n° 300 (cosiddetto "Statuto dei Lavoratori").

Per i soggetti che sono legati alla Società da contratti aventi una natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente, le misure sanzionatorie ad essi applicabili devono garantire il rispetto della legge.

4.2 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigente

A seguito della violazione del Modello, l'O.d.V. informa la Direzione Personale, che avvia la procedura di accertamento dell'illecito disciplinare stabilita dal CCNL vigente.

Le sanzioni disciplinari previste sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento ai sensi dell'art. 74 del CCNL vigente.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione Personale comunica l'erogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Direzione Personale provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nei confronti di coloro che abbiano commesso illeciti in materia di whistleblowing (art. 21, comma 2 del Decreto Legislativo n° 24 del 2023), si rimanda alle disposizioni previste dallo stesso Decreto.

4.3 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale.

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni ed eventualmente:

- convoca l'Assemblea degli Azionisti per fornire le informazioni del caso;
- propone l'azione di responsabilità che dovrà, comunque, essere decisa dall'Assemblea degli Azionisti.

4.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto normativamente previsto dal CCNL Dirigenti e dallo Statuto dei lavoratori.

4.5 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'O.d.V. segnala l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Dipendente della Società.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'O.d.V. ha l'obbligo di attivarsi tempestivamente al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Qualora un Dipendente segnali all'O.d.V. situazioni configuranti violazioni o pericoli di violazione del Modello, l'O.d.V. svolgerà le proprie attività assicurando che l'autore di detta segnalazione non venga conosciuto dagli Organi interni della Società, ivi compresi quelli competenti per l'irrogazione della sanzione.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si può essere effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione alle funzioni aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione alla funzione aziendale competente per i provvedimenti disciplinari quando la condotta possa comunque avere rilievo disciplinare.

In particolare, l'O.d.V. trasmette alla funzione aziendale competente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice di Condotta che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Accertata la violazione, la procedura disciplinare nei riguardi dei lavoratori sarà regolata conformemente all'art. 7 della legge 20/5/1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") e alle disposizioni collettive contemplate dal contratto disciplinante il rapporto di lavoro con il soggetto nei confronti del quale sarà attivato il procedimento disciplinare.

In particolare, accertata una circostanza o un comportamento costituente illecito disciplinare, l'addebito dovrà essere tempestivamente contestato al lavoratore con le procedure previste dalla legge e dal contratto collettivo in materia di esercizio del potere disciplinare.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Laddove il datore di lavoro non ritenga di dover irrogare alcuna sanzione, invia all'O.d.V. motivata relazione sul punto.

5. AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha esclusiva competenza per ogni modifica e/o integrazione si rendesse necessaria al presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento, modifiche rilevanti nella struttura societaria, segnalazione di punti di debolezza del Modello o introduzione di nuovi e rilevanti processi aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione aggiorna e/o integra il Modello sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da esso segnalato.