



<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione



**RATTI S.p.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, NUM. 231**

Approvato nella sua versione aggiornata con delibera del Consiglio di  
Amministrazione di Ratti S.p.A. in data 14 novembre 2018

Numero Versione	Data Emissione	Titolo Documento	Sezione	Ente Emittente
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

## INDICE

<b><i>PARTE GENERALE.....</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b><i>1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....</i></b>	<b><i>5</i></b>
<b><i>1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti.....</i></b>	<b><i>5</i></b>
<b><i>1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" come possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....</i></b>	<b><i>9</i></b>
<b><i>1.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria quali basi del Modello di Ratti S.p.A.....</i></b>	<b><i>10</i></b>
<b><i>2 Il contenuto del Modello di Organizzazione e Gestione di Ratti S.p.A. ....</i></b>	<b><i>13</i></b>
<b><i>2.1 Funzione del Modello e suoi elementi essenziali .....</i></b>	<b><i>13</i></b>
<b><i>2.2 I Destinatari del Modello (di seguito denominati "Destinatari") .....</i></b>	<b><i>14</i></b>
<b><i>2.3 Descrizione della struttura societaria e delle aree di business</i></b>	<b><i>15</i></b>
<b><i>2.4 Il sistema di corporate governance e di controllo interno .....</i></b>	<b><i>16</i></b>
<b><i>2.5 Mappatura delle attività sensibili della Società.....</i></b>	<b><i>21</i></b>
<b><i>2.6 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali.....</i></b>	<b><i>22</i></b>
<b><i>3 Organismo di Vigilanza (OdV).....</i></b>	<b><i>25</i></b>
<b><i>3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....</i></b>	<b><i>25</i></b>
<b><i>3.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV.....</i></b>	<b><i>26</i></b>
<b><i>3.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza .....</i></b>	<b><i>30</i></b>
<b><i>3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....</i></b>	<b><i>30</i></b>
<b><i>3.5 Funzioni dell'OdV: Reporting nei confronti degli organi societari .....</i></b>	<b><i>32</i></b>
<b><i>3.6 OdV, Comitato Etico di Gruppo e osservanza da parte delle controllate dei principi comportamentali previsti dal Gruppo..</i></b>	<b><i>33</i></b>
<b><i>4 Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....</i></b>	<b><i>35</i></b>
<b><i>4.1 Segnalazioni di violazioni del Modello .....</i></b>	<b><i>35</i></b>
<b><i>4.2 Flussi informativi generali e specifici nei confronti dell'OdV....</i></b>	<b><i>36</i></b>
<b><i>4.3 Disciplina in materia di Whistleblowing .....</i></b>	<b><i>37</i></b>
<b><i>4.4 Sistema delle deleghe e delle procure .....</i></b>	<b><i>38</i></b>
<b><i>5. Modalità di gestione delle risorse finanziarie .....</i></b>	<b><i>39</i></b>
<b><i>6. Sistema disciplinare e sanzionatorio .....</i></b>	<b><i>40</i></b>
<b><i>6.1 Principi generali .....</i></b>	<b><i>40</i></b>
<b><i>6.2 Soggetti.....</i></b>	<b><i>41</i></b>
<b><i>6.3 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri.....</i></b>	<b><i>41</i></b>
<b><i>6.4 Sanzioni per i dirigenti.....</i></b>	<b><i>45</i></b>
<b><i>6.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali (art. 5, comma primo, lett. 4 del Decreto) .....</i></b>	<b><i>46</i></b>
<b><i>6.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori esterni, partner e altri.</i></b>	<b><i>46</i></b>
<b><i>7. Informazione e formazione del personale.....</i></b>	<b><i>47</i></b>
<b><i>7.1 Informazione.....</i></b>	<b><i>47</i></b>
<b><i>7.2 Formazione.....</i></b>	<b><i>47</i></b>

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- 8. Verifiche sull'efficacia del Modello..... 48**  
**9. Criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello ..... 49**

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

## **PARTE GENERALE**

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

## **1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

### **1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato il "Decreto" o "D.Lgs. 231/01") - emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti").

La responsabilità amministrativa consegue per alcune fattispecie di reato esplicitamente previste dal Decreto commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli Enti da:

- i. persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "soggetti apicali");
- ii. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti").

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in: (i) pecuniarie (fino ad un importo massimo di 1,549 milioni di euro); (ii) interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze, concessioni o

Numero Versione	Data Emissione	Titolo Documento	Sezione	Ente Emittente
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi; (iii) la pubblicazione della sentenza di condanna; (iv) la confisca dei proventi da reato, che consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato, o nell'acquisizione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ad un reato commesso all'estero da un Ente avente la sede principale in Italia, a condizione che per il reato non proceda lo Stato del luogo in cui lo stesso è stato commesso.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, si riferisce ad una serie di reati oggetto di continue modifiche e/o integrazioni:

- **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione**
  - malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001; modificato dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161);
  - corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25 del D. Lgs. 231/2001, integrato dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- **Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D.Lgs 231/2001, introdotto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48

Numero Versione	Data Emissione	Titolo Documento	Sezione	Ente Emittente
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno”; modificato dal D.Lgs. n. 7/2016);

- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica", ampliato nella portata delle modifiche attuate dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 ed, infine, dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236);
- **Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall’art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99; modificato dal D.Lgs. n. 125/2016);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Reati societari, corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati** (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, integrato dall’art. 31 L. 28 dicembre 2005 n. 262, dall’art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, modificato dall’art. 12 della Legge 27 maggio 2015 n.69 e successivamente integrato e modificato dal D.Lgs. 38/2017);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater-1, introdotto dall’art. 8 L. 9 gennaio 2006 n. 7);

Numero Versione	Data Emissione	Titolo Documento	Sezione	Ente Emittente
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- **Delitti contro la personalità individuale e Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 L. 11 agosto 2003, n. 228; modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 e integrato dalla L.199/2016);
- **Abusi di mercato** (art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62; si veda anche il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e il D. Lgs. 10 agosto 2018 n. 107);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 della legge delega del 3 agosto 2007, n. 123, e modificati dall'art. 300 del D.Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 attuativo della stessa, modificato dalla L. 24 luglio 2008, n. 125, dalla L. 23 marzo 2016, n. 41 ed infine dalla L. n. 3/2018);
- **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio** (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 63 del Decreto Legislativo 231 del 21 novembre 2007 ed integrato dall'art.3 co. 5 della Legge 15 dicembre 2014 n.186);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D.Lgs. n. 121/2011);

Numero Versione	Data Emissione	Titolo Documento	Sezione	Ente Emittente
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- **Reati ambientali** (art. 25-undecies, introdotto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dall'art. 1 co.8 della Legge 22 maggio 2015 n.68 e dal D.Lgs. n. 21/2018);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla L.161/2017);
- **Reati di Razzismo e Xenofobia** (art. 25 terdecies, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018);
- **Reati transnazionali** (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146).

Si rimanda all'Allegato 2 del presente documento per il dettaglio delle fattispecie di reato previste dal Decreto e richiamate nel presente paragrafo.

### 1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" come possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. "mappatura delle attività a rischio");
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'Ente idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### 1.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria quali basi del Modello di Ratti S.p.A.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze richiamate nel precedente paragrafo, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nel mese di marzo 2014, Confindustria - associazione rappresentativa di riferimento di Ratti S.p.A. – ha aggiornato il testo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

231/01", già aggiornato il 31 marzo 2008 e pubblicato per la prima volta il 7 marzo 2002<sup>1</sup>.

Il Ministero di Grazia e Giustizia, in data 21 luglio 2014, ha approvato la versione aggiornata delle suddette Linee Guida, pubblicate da Confindustria il 23 Luglio 2014.

I contenuti delle suddette Linee Guida, nella loro versione aggiornata, possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia potenzialmente configurabile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- i. Codice Etico;
- ii. sistema organizzativo;
- iii. procedure manuali ed informatiche;
- iv. poteri autorizzativi e di firma;
- v. sistemi di controllo e gestione;
- vi. comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

---

<sup>1</sup> Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 sono state pubblicate per la prima volta il 7 marzo 2002 e successivamente il 24 maggio 2004, il 31 marzo 2008 e, più recentemente, il 23 luglio 2014. Gli aggiornamenti si sono ritenuti necessari anche alla luce delle continue modifiche apportate dal Legislatore italiano alle fattispecie di reato rilevanti ex D.Lgs. 231/2001.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - i. autonomia e indipendenza;
  - ii. professionalità;
  - iii. continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del modello. Il singolo modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In questo senso devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto Case Study), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

## **2 *Il contenuto del Modello di Organizzazione e Gestione di Ratti***

### **S.p.A.**

#### **2.1 *Funzione del Modello e suoi elementi essenziali***

Il modello di organizzazione e gestione di Ratti S.p.A. (di seguito il "Modello") persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, l'individuazione delle attività societarie potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto (di seguito anche "attività sensibili" o "attività a rischio") rappresenta l'elemento fondante del Modello di Ratti S.p.A.

Attraverso la suddetta attività di "mappatura delle attività sensibili" della Società e la loro conseguente proceduralizzazione si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Ratti S.p.A. di essere potenzialmente esposti al rischio di commissione di un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è formalmente ed esplicitamente condannata e vietata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro consentire a Ratti S.p.A., grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- la mappatura delle attività a rischio della Società;

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione/attività sensibile rilevante ai fini del presente Modello;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione delle regole comportamentali e delle procedure istituite ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle stesse.

## 2.2 I Destinatari del Modello (di seguito denominati "Destinatari")

Il Modello di Ratti S.p.A. è indirizzato a tutto il personale della Società e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate da:

- (i) amministratori e componenti degli organi sociali di Ratti S.p.A., nonché qualsiasi soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione;
- (ii) tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato, quali ad esempio i soggetti aventi contratti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, nonché contratti a progetto (di seguito anche il "personale dipendente").

I collaboratori esterni, consulenti, agenti, partner commerciali e fornitori sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/01 nonché delle specifiche indicazioni fornite dalla società

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

nelle clausole/allegati contrattuali, pena in difetto la possibilità per Ratti S.p.A. di recedere dal contratto o di risolverlo.

### 2.3 Descrizione della struttura societaria e delle aree di business

Ratti S.p.A. (di seguito anche la "Società" o la "Capogruppo") è la holding di controllo delle società: "Ratti International Trading Shanghai Co. Ltd", "Ratti USA Inc.", "Creomodà S.a.r.l." e "Textrom S.r.l. (nel loro insieme le "controllate"). Rileva peraltro evidenziare che, dal 1989, la Società è quotata sul Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito dalla Borsa Italiana.

La Capogruppo e le sue controllate sopra richiamate sono attive nel settore dell'industria tessile, in particolare nella produzione, commercializzazione e distribuzione di tessuti per l'arredamento e per l'abbigliamento e nella produzione e commercializzazione di capi di abbigliamento ed accessori.

La struttura societaria è articolata in maniera piramidale, ovvero tutte le partecipazioni di controllo nei settori dei business in cui le società del Gruppo Ratti (di seguito anche il "Gruppo") operano, sono direttamente detenute dalla Capogruppo Ratti S.p.A.

La direzione, il coordinamento ed il controllo di tutte le società facenti capo a Ratti S.p.A. è esercitata direttamente dalla Capogruppo per mezzo di apposite funzioni di staff individuate in Dipartimenti e/o Direzioni, tra cui in particolare:

- la Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo;
- la Direzione Risorse Umane;
- la Direzione Servizi Legali;
- la Direzione Sistemi Informativi;
- Sistemi di gestione.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Ciascuna Direzione è a sua volta strutturata sulla base di un Responsabile di Funzione a cui è affidata la responsabilità gestionale delle risorse dell'intero dipartimento nel suo complesso. In alcuni casi il singolo dipartimento si ripartisce internamente in apposite aree di competenza facenti in ogni modo capo al Responsabile di Funzione quale, a titolo esemplificativo, la Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo all'interno della quale si strutturano, tra le altre, le funzioni di Contabilità Generale, Affari Societari e Fiscalità, Credit Management, Controllo di Gestione e Tesoreria.

Tutte le direzioni operative e le funzioni di staff riportano direttamente dall'Amministratore Delegato di Ratti S.p.A. che riferisce al Consiglio di Amministrazione. La stessa persona ricopre la mansione di Direttore Generale, con compiti di attuazione degli indirizzi di gestione dell'organizzazione fissati da Consiglio di Amministrazione e riporto gerarchico al Presidente e al Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa inoltre che la Società riceve e fornisce servizi e/o beni con le società del Gruppo Marzotto nonché con le proprie controllate in virtù di specifici contratti intercompany.

#### 2.4 Il sistema di corporate governance e di controllo interno

Ratti S.p.A. ha adottato il Codice di Autodisciplina delle società quotate (nell'ultima versione aggiornata), che delinea il sistema di corporate governance adottato dalla Società ed in particolare:

- ruolo e composizione del Consiglio di Amministrazione;
- nomina e remunerazione degli Amministratori;
- ruolo degli Amministratori indipendenti;

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- istituzione e funzionamento dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
- sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- ruolo dei sindaci;
- rapporti con gli azionisti;
- sistema di amministrazione e controllo.

Coerentemente con quanto previsto da suddetto Codice, all'interno del Consiglio di Amministrazione di Ratti S.p.A. sono istituiti i seguenti comitati:

- Comitato Esecutivo
- Comitato per la Remunerazione
- Comitato Controllo e Rischi.

Ai sensi dello statuto della Società, il CdA ha istituito un Comitato Esecutivo, composto da tre membri di cui il Presidente, l'Amministratore Delegato ed un altro membro nominato dal Consiglio stesso, conferendogli numerosi dei poteri spettanti al Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda il Comitato per la Remunerazione, questo è composto da amministratori indipendenti o, alternativamente, da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. Inoltre, almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce una politica per la remunerazione degli

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. A tal riguardo, il Comitato per la remunerazione è responsabile di:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al CdA sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal CdA stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Di particolare rilievo, infine, è la presenza di un Comitato Controllo e Rischi, composto da amministratori indipendenti della Società, ovvero da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. A tale Comitato sono attribuiti compiti che hanno rilevanza anche ai fini di un adeguato controllo sulle attività potenzialmente esposte ai rischi-reato ex D.Lgs. 231/01 analizzate nel presente Modello, tra i quali:

- valutare, unitamente al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art. 154-bis del D.Lgs. 58/1998 (di seguito il "TUF") e, sentiti i revisori legali e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;
- esprimere pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali;
- esaminare le relazioni periodiche, aventi per oggetto la valutazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, e quelle di particolare rilevanza predisposte dalla funzione Internal Audit;

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- monitorare l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione di Internal Audit;
- richiedere, ove ritenuto opportuno, alla funzione di Internal Audit lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al presidente del Collegio Sindacale;
- riferire al Consiglio di Amministrazione, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Inoltre, in aggiunta ai compiti attribuiti al CdA e al Comitato Controllo e Rischi, si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione ha istituito una funzione di Internal Audit, incaricata di verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia funzionante e adeguato. Infine, anche il Collegio Sindacale, in quanto comitato per il controllo interno e la revisione contabile, è responsabile di vigilare sull'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Ratti S.p.A. prevede modalità di coordinamento tra i soggetti sopra elencati al fine di massimizzare l'efficienza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e di ridurre le duplicazioni di attività.

Il Gruppo Ratti ha scelto di realizzare in una logica di piena trasparenza verso gli stakeholder un bilancio di sostenibilità che assume anche la valenza di Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DNF), ai sensi del Decreto Legislativo n. 254/2016, conforme inoltre allo standard di rendicontazione internazionalmente riconosciuto del Global Reporting Initiative, nella sua più recente edizione (GRI Standards).

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Nell'ambito della definizione del proprio Bilancio di sostenibilità/Dichiarazione consolidata di carattere non finanziaria, il Gruppo Ratti ha condotto un'attenta valutazione di tutte le aree di rischio legate agli obiettivi strategici di sostenibilità: l'impegno verso la sostenibilità si concretizza nella continua ricerca della sinergia tra il sistema di business e il costante miglioramento delle prestazioni in termini di salvaguardia ambientale, valorizzazione dei dipendenti e tutela del patrimonio sociale.

A tal fine il 29 ottobre 2015 Ratti S.p.A. ha conseguito la certificazione ai sensi dello standard SA8000:2008 Responsabilità Sociale d'Impresa con l'obiettivo di attestare che il sistema aziendale è conforme ai principi della responsabilità sociale (libertà di associazione, rifiuto del lavoro forzato, sicurezza e sicurezza nei luoghi di lavoro, maggior attenzione alle esigenze di tutte le parti interessate, ecc.).

Inoltre, la Società il 29 novembre 2015, ha conseguito la certificazione del Sistema di Gestione dell'Ambiente (SGA) conforme alla norma UNI EN ISO 14001/2015 che permette di effettuare una valutazione preventiva dei rischi per l'ambiente connessi alle proprie attività e di riesaminare in maniera costante i propri processi al fine di minimizzare l'effetto sull'ambiente.

Per quanto concerne la Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Società, oltre ad adempiere alle prescrizioni previste dal D.Lgs. 81/08 (Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro - "TUSSL"), si è dotata di una serie di procedure di Sicurezza ai sensi dell'art. 30 del TUSSL per l'applicazione di quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001 che ha portato al conseguimento della certificazione OHSAS 18001/2007 il 28 dicembre 2017.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Inoltre, Ratti allo scopo di fornire le massime garanzie in tema di processo produttivo nonché del prodotto tessile e, non ultimo, sul prodotto chimico/formulato/colorante per le proprietà tossicologiche ha ottenuto il 22 maggio 2018 la certificazione SERI.CO.

Infine, a conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità, Ratti S.p.A. ha adottato un Codice Etico, valido a livello di Gruppo, al fine di rendere espliciti i fondamenti della cultura aziendale e i valori di riferimento dai quali far derivare regole concrete di comportamento verso tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società.

### 2.5 Mappatura delle attività sensibili della Società

Come precedentemente posto in rilievo, il Modello di Ratti S.p.A. si basa sulla puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla Società e, sulla scorta delle risultanze di tale opera di individuazione, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, tale attività di mappatura viene effettuata ed aggiornata dai Responsabili di tutte le principali strutture organizzative della Società, anche con il supporto di specialisti, interni e/o esterni alla Società, in materia di D.Lgs. 231/01 e di sistema di controllo interno formalizzata in schede di analisi (c.d. "schede di risk assessment ex D.Lgs. 231/01"), contenenti un'analisi dettagliata delle attività svolte, nonché la successiva individuazione delle attività sensibili e dei relativi profili di rischio di cui al Decreto. All'interno di tali documenti, viene altresì formalizzata l'analisi dei presidi di controllo già esistenti a mitigazione dei rischi-reato individuati.

Numero Versione	Data Emissione	Titolo Documento	Sezione	Ente Emittente
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

I suddetti documenti di risk assessment sono debitamente firmati dai Responsabili delle strutture organizzative e custoditi in apposito archivio.

Inoltre, è stata predisposta una mappa delle aree a rischio 231 ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Per ciascuna area a rischio 231 sono stati individuati dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, al fine di valutare la loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella fase di risk assessment. A tal proposito sono state identificate delle aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente che, condivise con i responsabili delle Funzioni aziendali interessate, e sono state individuate le relative azioni di miglioramento da implementare.

## 2.6 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali

Il Modello si compone di due parti:

- **“Parte Generale”**, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, i contenuti del D.Lgs. 231/01, nonché gli elementi salienti che caratterizzano il Modello di Ratti S.p.A. (la struttura organizzativa e di governance della Società, il sistema di controllo interno, la funzione del Modello, la mappatura delle attività sensibili, le caratteristiche e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, il sistema sanzionatorio, le modalità di informazione e comunicazione).
- **“Parti Speciali”** il cui contenuto è costituito da specifici protocolli di prevenzione che disciplinano, con riferimento alle diverse fattispecie di reato di cui al Decreto, le attività sensibili identificate in sede di mappatura,

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

nonché i relativi principi di controllo e principi di comportamento applicabili a dette attività.

In particolare, le Parti Speciali del Modello di Ratti S.p.A. riguardano tutte quelle fattispecie di reato previste dal Decreto che, in fase di mappatura, sono state identificate come rilevanti per la Società. Nello specifico il Modello di Ratti S.p.A. è costituito da 10 Parti Speciali, relative alle seguenti famiglie di reato:

- i. reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione<sup>2</sup> (parte speciale A);
- ii. reati informatici e trattamento illecito di dati (parte speciale B);
- iii. reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento, reati contro l'industria e il commercio e reati in materia di violazione del diritto d'autore (parte speciale C);
- iv. reati societari e di abuso di mercato (parte speciale D);
- v. reato di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (parte speciale D-Bis);
- vi. reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (parte speciale E);
- vii. reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni, denaro o altra utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (parte speciale F);
- viii. reati ambientali (parte speciale G);
- ix. delitti contro la personalità individuale e reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (parte speciale H);
- x. delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (parte speciale I).

---

<sup>2</sup> Si evidenzia come, all'interno della Parte Speciale A, sono descritte e affrontate anche attività considerate a rischio oltre che per i reati contro la Pubblica Amministrazione, anche per altri reati, ed in particolare: il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria".

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne le altre famiglie di reato di cui al Decreto, non ricomprese tra quelle elencate sopra, l'esame del complesso delle attività aziendali ha condotto a ritenere ragionevolmente remota la possibilità di commissione di tali reati per i quali si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza del Codice Etico oltre che dei principi generali del presente Modello.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti all'area di business della Società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di Ratti S.p.A. il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico di Gruppo (Allegato 1)
- Elenco e descrizione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (Allegato 2)
- Whistleblowing Policy (Allegato 3)
- Codice Fornitori (allegato 4)

Numero Versione	Data Emissione	Titolo Documento	Sezione	Ente Emittente
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

### **3 Organismo di Vigilanza (OdV)**

#### **3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è definito nel presente Modello come "Organismo di Vigilanza" o, in breve, "OdV".

Le Linee Guida di Confindustria sopra richiamate, alle quali Ratti S.p.A. intende ispirarsi, dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del modello organizzativo anche con riferimento all'istituzione presso l'ente di un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01; in attuazione di quanto sopra si è ritenuto di individuare un Organismo di Vigilanza collegiale.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono improntate ai criteri di **autonomia** ed **indipendenza, professionalità** e **continuità di azione**. In particolare:

- **autonomia e indipendenza:** intendendosi l'autonomia dell'iniziativa di controllo dell'OdV rispetto ad ogni forma di condizionamento da parte dell'organo dirigente e l'indipendenza gerarchica, attraverso il suo posizionamento quale unità di staff, che è tenuta ad effettuare un'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. I membri dell'OdV devono altresì godere di garanzie tali da impedire che essi possano essere destituiti o penalizzati a seguito dello svolgimento dei loro compiti;
- **professionalità:** da intendersi come possesso di adeguate competenze specialistiche, nonché di tecniche idonee all'espletamento delle proprie funzioni;
- **continuità di azione:** a tal fine, l'OdV deve vigilare in modo continuativo sull'effettività ed efficacia del Modello, curarne l'aggiornamento, nonché

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

rappresentare l'organo di riferimento per il personale della Società nelle materie di cui al D.Lgs. 231/01.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni di staff e di linea che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche richiedere l'utilizzo per attività operative di consulenti esterni ove ciò risultasse necessario.

### 3.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza di Ratti S.p.A. è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che nomina anche il presidente, e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina.

L'Organismo di Vigilanza decade alla data stabilita nell'atto di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata al possesso dei *requisiti soggettivi* dell'*onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza*, nonché all'assenza di *cause di incompatibilità* con la nomina stessa, quali ad esempio potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti connessi all'incarico.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di *cause di incompatibilità* quali, a titolo meramente esemplificativo:

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una significativa influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il compenso dei componenti dell'Organismo è stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Ratti S.p.A.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Nello svolgimento dei compiti affidatigli l'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione della funzione Internal Audit e delle altre funzioni della Società, ovvero di consulenti esterni avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un adeguato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal riguardo, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, ad esempio:

- della funzione del Personale (ad esempio, in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale; all'implementazione del sistema disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari);
- della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo (ad esempio in ordine al controllo dei flussi finanziari).

I sopra richiamati *requisiti soggettivi*, nonché le *cause di incompatibilità* devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza delle sopra elencate *cause di incompatibilità* o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di *revoca* dei poteri connessi con tale incarico.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per *giusta causa*, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "*giusta causa*" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di *onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza* presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di una *causa di incompatibilità*;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale, a titolo meramente esemplificativo, l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

L’Organismo deve informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, revoca o decadenza di un membro dell’Organismo.

### 3.3 Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all’OdV tenuto conto delle richieste di quest’ultimo.

L’assegnazione del budget permette all’OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto.

### 3.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello adottato dalla società e segnatamente per l’espletamento dei seguenti compiti:

1. sull’osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse fattispecie di reato contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;
2. sull’efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

In particolare, all'OdV sono affidati i compiti di:

- verificare il rispetto delle procedure di controllo previste dal presente Modello ed affidate al management della Società.

Si osserva, infatti, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.

Per lo svolgimento di tale compito, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività sensibili e formalizzare i risultati delle stesse in un apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con la direzione Risorse Umane per i programmi di formazione per il personale relativi al presente Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello.

Per svolgere i propri compiti, l'OdV ha libero accesso, senza limiti e condizioni, alle persone e a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

L'OdV, nell'esecuzione dei compiti sopra indicati, potrà anche ricorrere a risorse esterne, informando il Consiglio di Amministrazione.

### 3.5 Funzioni dell'OdV: Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo riferisce in merito all'attuazione del Modello evidenziando eventuali criticità. Sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Consiglio di Amministrazione e con il Comitato Controllo e Rischi;
- la seconda, su base semestrale, con una relazione scritta nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il reporting avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità emerse sia quanto all'effettività che in termini di efficacia del Modello.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

L'Organismo ha l'obbligo di riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi, per i provvedimenti di rispettiva competenza, tutte le trasgressioni, le infrazioni e i comportamenti non conformi riscontrati e proporre le revisioni, le modifiche o le integrazioni necessarie e prevenirli.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

### 3.6 OdV, Comitato Etico di Gruppo e osservanza da parte delle controllate dei principi comportamentali previsti dal Gruppo

È volontà della Società estendere i principi etici e le regole generali, che caratterizzano l'organizzazione e l'attività del Gruppo, anche alle società controllate. Pertanto, la Società chiedendo alle proprie controllate l'adesione al Codice Etico di Gruppo vuole garantire l'uniformità dei relativi principi seguiti nello svolgimento delle attività di business da tutte le entità del gruppo.

Il Comitato Etico di Gruppo è stato istituito anche allo scopo di favorire l'applicazione dei principi comportamentali del Modello anche alle Società controllate estere.

Inoltre, i dipendenti delle singole società controllate qualora venissero a conoscenza di situazioni che, effettivamente o potenzialmente, possano rappresentare una rilevante violazione del Codice Etico devono darne tempestiva comunicazione al Comitato Etico.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

Le segnalazioni di violazioni del Codice Etico di Gruppo possono essere trasmesse tramite e-mail, all'indirizzo pec [Rattiwhistleblowing@legalmail.it](mailto:Rattiwhistleblowing@legalmail.it), o mediante l'invio di lettera formale all'attenzione del Comitato Etico presso la sede di Ratti Spa, in via Madonna, 30 – 22070 Guanzate (CO) – Italia, indicando sulla lettera la dicitura **“All’attenzione del Comitato Etico documento riservato – non aprire”**.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

#### **4 *Flussi informativi nei confronti dell'OdV***

##### 4.1 *Segnalazioni di violazioni del Modello*

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, anche qualora proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le segnalazioni aventi ad oggetto:

- notizie relative alla commissione o al ragionevole sospetto di commissione, degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- ogni violazione accertata o presunta del Modello in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- dovranno essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza. Tale obbligo è in capo ad ogni singolo destinatario del presente Modello.

L'OdV agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, nonché da garantire quest'ultimo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- Posta fisica: invio lettera formale all'attenzione dell'OdV (o del presidente dell'OdV) di Ratti S.p.A. presso la sede della Società, indicando sulla lettera la dicitura «**documento riservato - non aprire**».

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- E-mail: è stata creato un indirizzo pec di posta elettronica: Rattiwhistleblowing@legalmail.it.

#### 4.2 Flussi informativi generali e specifici nei confronti dell'OdV

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- l'avvio di procedimenti giudiziari a carico di dirigenti, dipendenti o organi sociali per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate nei confronti dei destinatari del Modello in caso di violazione di quest'ultimo, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- informativa circa i casi di mancato rispetto degli accordi e dei *service level agreement* (livelli di servizio previsti dal contratto di outsourcing) stipulati

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

tra la Società e l'*outsourcer* aventi ad oggetto la prestazione in outsourcing (totale o parziale) di talune attività sensibili previste dal Modello.

Anche per le suddette informazioni dovranno essere utilizzati i canali identificati nel precedente paragrafo.

In aggiunta ai flussi informativi sopra elencati, c.d. "flussi generali", l'OdV identifica ulteriori informazioni/dati/notizie in relazione alle attività sensibili delle Parti Speciali del Modello che intende ricevere da parte delle singole funzioni aziendali della Società (c.d. "flussi specifici ad evento" e "flussi specifici periodici").

I suddetti flussi specifici devono essere trasmessi nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo.

#### 4.3 Disciplina in materia di Whistleblowing

L'art. 2 della Legge n. 179/2017, modificando l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha inserito all'interno del Decreto la disciplina della tutela del segnalante illeciti o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, nota come Whistleblowing.

Ratti, sensibile alla tutela e alla riservatezza dei soggetti segnalanti illeciti e irregolarità ha ottemperato a quanto previsto dalla normativa vigente prevedendo tra l'altro due diversi canali alternativi, di cui uno informatico, che consentano la presentazione di segnalazioni garantendo la tutela della riservatezza del segnalante e il divieto di ogni forma di atto discriminatorio o ritorsivo nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza, nella gestione delle segnalazioni ricevute, garantisce la tutela della riservatezza del segnalante preservandolo da qualsiasi atto discriminatorio o ritorsivo direttamente o indirettamente correlabile alla segnalazione.

Si rimanda al par. 4.1 del presente Modello per la ricezione delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza e alla Policy "Whistleblowing" (allegato 3) per ulteriori dettagli in merito ai requisiti normativi, alle scelte operate dalla Società, nonché alla declinazione delle modalità operative utilizzabili per porre in essere le segnalazioni. Tale policy, in linea con le best practice di riferimento, vuole costituire una guida per gli stakeholder interni ed esterni che vogliono effettuare una segnalazione.

#### 4.4 Sistema delle deleghe e delle procure

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In particolare, l'OdV potrà richiedere alle direzioni competenti la copia delle procure societarie in essere.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

### **5. Modalità di gestione delle risorse finanziarie**

Affinché il Modello possa svolgere validamente la propria funzione, devono essere adottate procedure aziendali idonee a contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le procedure relative alla gestione delle risorse finanziarie si articolano come segue e nel rispetto di quanto definito nelle Parti Speciali del presente documento.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

## **6. Sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **6.1 Principi generali**

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e) ed art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla stessa. Inoltre, l'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e del Codice Etico, e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e di tutela del segnalante illeciti (cd. Whistleblowing) e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 4).

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

## 6.2 Soggetti

I Destinatari sono soggetti del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Inoltre, le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore".

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza cura che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

## 6.3 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative di settore applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Ratti S.p.A. è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni. Tali sanzioni disciplinari sono inoltre previste nel caso in cui i dipendenti non rispettino gli obblighi previsti in materia di whistleblowing.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende tessili, si prevede che:

- 1) Incorre nel provvedimento di AMMONIZIONE VERBALE il lavoratore che:
  - violi le procedure interne previste dal presente Modello per lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.
- 2) Incorre nel provvedimento di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che:
  - violi ripetutamente le procedure interne previste dal presente Modello per lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e sia, quindi, necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.
  - Tale sanzione si applica altresì nel caso in cui un dipendente effettui, con colpa grave, segnalazioni che si rivelano false e prive di fondamento nei

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

confronti di un altro soggetto o in caso di tentata violazione delle misure di tutela del segnalante previste dalla Whistleblowing Policy.

- 3) Incorre nel provvedimento della **MULTA** non superiore a 2 ore del minimo contrattuale dell'Elemento retributivo nazionale, il lavoratore che:
- continui a violare le procedure interne previste dal presente Modello, nonostante l'emissione di ammonizioni;
  - violi le procedure interne previste dal presente Modello in modo tanto grave da far ritenere il rimprovero (verbale o scritto) inadeguato.
- 4) Incorre nel provvedimento di **SOSPENSIONE** dal lavoro, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 gg. il lavoratore che:
- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.); o
  - adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei casi di maggior gravità o di recidiva.
  - Tale sanzione si applica altresì in caso di comportamento doloso relativamente ad una segnalazione nei confronti di altro soggetto all'interno dell'ambito lavorativo, che si riveli falsa ed infondata o in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante previste dalla Whistleblowing Policy.
- 5) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di **LICENZIAMENTO**, il lavoratore che:
- violi le procedure previste dal presente Modello, qualora il lavoratore sia recidivo nelle mancanze che abbiano già dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza, od una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione – o il pericolo di applicazione – a carico della Società di misure punitive previste dal Decreto, in quanto tale comportamento, per la sua natura e/o gravità, configura giusta causa o giustificato motivo di licenziamento. Tale sanzioni si applica altresì in caso di violazione reiterata delle misure di tutela del segnalante previste dalla Whistleblowing Policy da parte di un dipendente o reiterate dolose segnalazioni nei confronti di altro soggetto all'interno dell'ambito lavorativo, che si rivelino false ed infondate.
- infine, il licenziamento senza preavviso può essere irrogato al dipendente che abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione Risorse Umane.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Il Direttore del Personale potrà comminare le sanzioni anche su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. In questo caso si presume per dato il consenso dell'OdV all'applicazione della sanzione disciplinare.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione che abbia comunque rilievo sul sistema disciplinare.

#### 6.4 Sanzioni per i dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, il Consiglio di Amministrazione applica nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui il personale dirigente sia coinvolto in episodi che comportano violazioni della normativa in materia di whistleblowing, si applica il medesimo regime sanzionatorio descritto nel precedente paragrafo.

Anche con riferimento alla procedura di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti per violazione del Modello, è previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

#### 6.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali (art. 5, comma primo, lett. 4 del Decreto)

In caso di violazioni, anche della normativa in materia di whistleblowing, da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso le suddette violazioni siano commesse dagli Amministratori delle altre società del Gruppo, dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Ratti S.p.A., che provvederà a riferire agli organi societari di quest'ultima affinché siano adottate le relative iniziative nell'ambito del Gruppo.

#### 6.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori esterni, partner e altri

Ogni comportamento posto in essere da soggetti diversi dai Destinatari, che sia contrario al Codice Etico o ai principi previsti dal D.Lg. 231/01 potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

L'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio della Funzione Servizi Legali, verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

## **7. Informazione e formazione del personale**

### 7.1 Informazione

L'adozione del presente Modello e i suoi aggiornamenti sono comunicati dalla Società a tutto il personale secondo le seguenti modalità:

- mediante l'invio a cura dell'OdV o per suo conto da parte delle Funzioni competenti che lo supportano, a mezzo di posta elettronica, di apposita informativa e del Modello;
- tramite il caricamento del Modello sulle cartelle di rete condivise da tutto il personale;
- tramite l'inserimento del Modello (parte generale) sul sito internet della Società.

Inoltre, per i neoassunti, è prevista la consegna del Modello e del Codice Etico della Società, insieme alla restante documentazione prevista in sede di assunzione, nonché la sottoscrizione da parte degli stessi per integrale presa visione e accettazione della documentazione ricevuta.

### 7.2 Formazione

La formazione del personale ai fini del Decreto è gestita dal direttore delle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV.

Il piano formativo al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società e all'altro personale prevede: corso di formazione iniziale per i neoassunti (o comunque da erogarsi tempestivamente dopo l'assunzione dell'incarico); corso di aggiornamento periodico; accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento ed aggiornato dall'OdV.

La partecipazione alle attività formative sopra illustrate è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

### **8. Verifiche sull'efficacia del Modello**

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del Modello, l'OdV potrà porre in essere due tipi di verifiche:

- i. sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- ii. delle procedure: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettivo funzionamento del presente Modello. A tal fine, sarà effettuata una analisi di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, nonché della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto (anche attraverso lo svolgimento di interviste a campione).

All'esito della verifica, l'Organismo di Vigilanza redige un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Ratti S.p.A. (in concomitanza con il rapporto semestrale) che evidenzia eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'OdV, anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

<b>Numero Versione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Titolo Documento</b>	<b>Sezione</b>	<b>Ente Emittente</b>
Ver. 1.05	14/11/2018	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Parte Generale	Consiglio di Amministrazione

### **9. Criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello**

Per espressa previsione legislativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett a) del Decreto, è responsabilità del Consiglio di Amministrazione adottare ed efficacemente attuare il Modello della Società.

Nell'ambito di tali responsabilità, al fine di garantire una efficace attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha il potere di deliberare in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello potranno essere realizzati in conseguenza di:

- i. modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ii. modifiche normative;
- iii. rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del Modello;
- iv. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Una volta approvate le modifiche da parte del vertice aziendale, le stesse devono essere tempestivamente comunicate ai Destinatari del Modello (cfr. paragrafo 2.2. del presente documento).

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.