



## **RCR CRISTALLERIA ITALIANA S.P.A.**

MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

(REVISIONE GIUGNO 2021)

## **PARTE GENERALE**

**PARTE GENERALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 DI "RCR CRISTALLERIA ITALIANA  
S.P.A."**

**INDICE**

**1. Il decreto legislativo n. 231 del 2001**

1.1 Premessa .....	X
1.2 L'ambito di applicazione soggettiva del d.lgs. 231/2001 .....	X
1.3 Criteri di applicazione della responsabilità dell'ente.....	X
1.4 Le sanzioni .....	X
1.5 Le misure cautelari interdittive e reali .....	X
1.6 Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa .....	X

**2. La delega di funzioni .....**X

**3. RCR Cristalleria Italiana S.p.A.**

3.1 Descrizione della struttura societaria.....	X
3.2 Gli strumenti di <i>governance</i> di RCR Cristalleria Italiana S.p.A.....	X
3.3 Il Codice etico.....	X
3.4 <i>Le</i> certificazioni di RCR Cristalleria Italiana S.p.A.....	X

**4 Scopo del Modello.....**X

<b>5. Campo di applicazione del Modello</b> .....	X
<b>6. Struttura e articolazione del Modello</b>	
6.1 Modelli di riferimento .....	X
6.2 Metodologia per la redazione del Modello di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. ....	X
<b>7. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs 231/2001</b>	
7.1 L'Organismo di Vigilanza di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. ....	X
7.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	X
7.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	X
7.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi.....	X
7.5 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	X
7.6 Il <i>Whistleblowing</i> : ambito di applicazione e canali per le segnalazioni .....	X
<b>8. Sistema sanzionatorio</b>	
8.1 Principi generali .....	X
8.2 Sanzioni applicabili ai dipendenti .....	X
8.3 Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti.....	X
<b>9. Piano di formazione e comunicazione</b>	
9.1 Informativa.....	X
9.2 Informativa a collaboratori esterni e partner .....	X
9.3 Formazione.....	X

**10. Adozione del Modello e criteri di aggiornamento e adeguamento .....X**

## **1. Il decreto legislativo n. 231 del 2001**

### **1.1 Premessa**

Con il decreto legislativo 231 dell'8 giugno del 2001 (di seguito: il decreto o il d.lgs. 231/2001), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata introdotta nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti per fatti di reato.

La responsabilità amministrativa degli enti si aggiunge alle altre forme di responsabilità tradizionalmente previste per le persone fisiche e per le persone giuridiche e viene in essere a seguito della commissione di uno dei reati espressamente previsti nella cd. "parte speciale del decreto".

Si tratta di una peculiare forma di responsabilità che deriva dalla perpetrazione di un reato *commesso da determinate persone fisiche* (che ricoprono funzioni di vertice o subordinate all'altrui potere di vigilanza nell'ambito della società) *nell'interesse o a vantaggio dell'ente*.

Il «microcodice» previsto dal d.lgs. 231/2001 rappresenta una svolta importante nel panorama legislativo: la necessità di fronteggiare efficacemente la **criminalità delle imprese** costituisce, infatti, un fenomeno da tempo conosciuto, ma che solamente di recente ha assunto proporzioni rilevanti, generando patologie anche su scala internazionale. In tal modo, l'istituzione della responsabilità delle società mira a colpire le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa che non sono (solo) effetto di un'iniziativa privata del singolo, bensì rientrano nell'ambito di una diffusa **politica aziendale**. L'espressione di sintesi che coglie le peculiarità della forma di responsabilità in esame è quella del *corporate crime*, con cui si evidenzia una nuova e distinta «matrice soggettiva» del reato d'impresa, direttamente riferibile – oltre che all'individuo – all'ente stesso, cui la persona fisica

appartiene.

Numerose sono le **fonti normative internazionali e comunitarie** che hanno imposto ai singoli Stati di introdurre siffatta forma di responsabilità. Ci si riferisce, in particolare, alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Originariamente circoscritta ad un numero limitato di reati, la responsabilità dell'ente è stata progressivamente **estesa** – per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto. 231 – **ad un'ampia serie di ipotesi criminose** e oggi abbraccia numerose fattispecie della parte speciale del codice penale e della legislazione complementare.

Si tratta, in particolare, delle seguenti ipotesi: *reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione* (corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità, peculato, indebita percezione di contributi o altre erogazioni da parte di un ente pubblico, truffa in danno dello Stato o d'altro ente pubblico, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico); *reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo*; *reati societari* (false comunicazioni sociali, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza); *delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine*

*democratico; alcuni delitti contro la personalità individuale; illeciti in tema di market abuse (insider trading e manipolazione del mercato, sia che si tratti di ipotesi di reato che di illecito amministrativo); alcuni reati aventi carattere transnazionale (quali, ad esempio, reati associativi, reati in tema di intralcio alla giustizia e traffico di migranti); reati in tema di sicurezza sul lavoro (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro); delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati informatici; reati ambientali.*

Recenti provvedimenti legislativi, inoltre, hanno ulteriormente ampliato il catalogo dei reati presupposto. In primo luogo, la Legge n. 94/2009, recante disposizioni in materia di **sicurezza pubblica**, ha aggiunto nel corpo del d.lgs. 231/2001 l'art. 24-ter in materia di delitti di *criminalità organizzata* (reati associativi – associazione per delinquere; associazione di tipo mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope –; scambio elettorale politico-mafioso; sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione; delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo). Inoltre, nello stesso anno, la Legge n. 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese – oltre a modificare l'art. 25-bis in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento – ha introdotto gli artt. 25-bis1 e 25-nonies, mediante i quali è stata estesa la responsabilità delle imprese ad alcuni *delitti contro l'industria ed il commercio ed in materia di diritto d'autore*. Infine, la Legge n. 116/2009, ha previsto un «nuovo» art. 25-nonies (evidentemente si tratta di refuso) mediante il quale si è estesa la responsabilità dell'ente al reato di cui all'art. 377-bis c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria). Successivamente, la Legge 190/2012, intervenendo in materia di **anticorruzione**, ha novellato fattispecie assai rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente (introduzione del reato di induzione indebita a dare o promettere utilità, modifiche ai reati di concussione e



corruzione, introduzione della fattispecie di corruzione tra privati). La Legge n. 186/2014 ha introdotto nell'ordinamento italiano la fattispecie di **autoriciclaggio**, inserita, anch'essa, nel catalogo dei c.d. "reati presupposto" - tramite l'introduzione dell'art. 25-*octies* nel d.lgs. 231/2001. Successivamente, le Leggi 68 e 69 del 2015 sono intervenute in materia di reati societari e ambientali, novellando le fattispecie già previste nel novero dei reati c.d. presupposto ai fini della responsabilità *ex* d.lgs. 231/2001. Successivamente, la legge 199 del 29 ottobre 2016, che ha riformato il reato di c.d. "**caporalato**" (rubricato come "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"), mentre il d.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 ha novellato la fattispecie di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.. Si evidenzia anche l'introduzione - operata dalla legge 167/2017, in vigore dal 12.12.2017 - dell'art. 25-*terdecies* d.lgs. 231/2001, rubricato "razzismo e xenofobia", che prevede la responsabilità degli enti in casi di reati di cd. negazionismo (propaganda, istigazione e incitamento fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra). La legge 19 dicembre 2019 n. 157 ha, poi, ampliato il novero dei reati presupposto *ex* d.lgs. 231/2001 in materia di discriminazione, di delitti contro la personalità individuale, di gioco e scommesse e, in maniera rilevante, è stata introdotta una nuova disciplina in materia di reati tributari. Da ultimo, con il d.lgs. 75/2020, sono stati nuovamente aumentati i reati presupposto *ex* d.lgs. 231/2001, in particolar modo in materia tributaria e in materia di danno alla Pubblica Amministrazione; oltre a ciò, con l'ultimo intervento legislativo è stato introdotto l'art. 25-*sexiesdecies* in materia doganale e di contrabbando.

## ***1.2 L'ambito di applicazione soggettiva del d.lgs. 231/2001***

L'art. 1 del decreto, dopo aver definito genericamente il contenuto del provvedimento - stabilendo che «il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato» -, al comma 2 ne individua i soggetti destinatari. Essi sono gli **enti forniti di personalità**

**giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.**

Rientrano, dunque, nell'ambito di applicazione del decreto le *persone giuridiche private riconosciute*, comprese le fondazioni (art. 14 ss. c.c.), cui faceva menzione l'art. 12 c.c. (abrogato con L. n. 361/2000) ovverosia una vasta gamma di istituzioni, non aventi come scopo lo svolgimento di un'attività economica, alle quali è concesso il riconoscimento della personalità giuridica mediante specifiche forme.

Per quanto riguarda le **società**, il decreto si applica alle: società per azioni (tranne quelle in formazione); società in accomandita per azioni; società a responsabilità limitata, anche con un unico socio; società per azioni con partecipazione dello Stato o di enti pubblici; società estere con sede secondaria nel territorio dello Stato; società cooperative; società di mutua assicurazione; società semplici; società in nome collettivo; società in accomandita semplice; società di intermediazione mobiliare (SIM); società di investimento di capitale variabile (SICAV); società di gestione di fondi comuni di investimento; società sportive.

Infine, la disciplina in esame interessa anche le associazioni non riconosciute, categoria che ricomprende una serie di soggetti privi di personalità giuridica (art. 36 ss. c.c.), che svolgono istituzionalmente un'attività non determinata da fini di profitto.

Si ritiene che nel novero dei destinatari della normativa in analisi rientrino anche i *consorzi con attività esterna*, anche non costituiti in forma societaria, nei quali l'autonomia patrimoniale è specificamente regolata dall'art. 2615 c.c.

Parrebbero, invece, da escludersi le società occulte, come pure le società apparenti, nelle quali manca una vera e propria struttura organizzativa alla quale ancorare un rimprovero e nei cui confronti rivalersi.

Il comma 3 dell'art. 1 specifica che le norme del decreto **non si applicano** allo Stato, agli **enti pubblici territoriali** (Regioni, Province e Comuni), agli altri **enti pubblici non economici**, nonché agli **enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale** (come ad esempio i partiti politici ed i sindacati).

Parimenti, viene esclusa l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 agli *enti pubblici associativi* anche se caratterizzati da una forte tendenza alla privatizzazione, in quanto leggi speciali hanno loro assegnato natura pubblicistica per ragioni contingenti (es. Ordini, Collegi professionali, Croce Rossa Italiana, *etc.*). Inoltre, devono essere espunti dal novero dei destinatari della norma gli *enti pubblici che erogano un pubblico servizio* (es. istituzioni di assistenza, aziende ospedaliere, scuole e università pubbliche), nonché gli *enti che perseguono un fine dello Stato* (INPS, INAIL, CNR, ISTAT, ENEA, *etc.*).

Non sono esclusi dall'ambito applicativo del decreto i c.d. *enti pubblici economici*, ovverosia quelle persone giuridiche pubbliche create per la gestione di un'impresa industriale o commerciale, che operano in regime di diritto privato (ad es. gli istituti di credito di diritto pubblico). Essi, infatti, sono equiparati agli enti di natura privatistica e, quindi, sottoposti al medesimo regime previsto per questi ultimi.

In una delle prime pronunce della giurisprudenza di merito si è stabilito il principio secondo cui le norme del decreto legislativo in questione sono applicabili anche nei confronti di **società straniera che, pur avendo la sede principale all'estero, operi in Italia** (Trib. Milano, 27 aprile 2004). Nel caso di specie, si è escluso che l'assenza, nella legge tedesca, dell'obbligo di adottare i precisi modelli organizzativi e di controllo delineati dalla normativa italiana esoneri l'ente di quel paese – ed operante in Italia – dall'onere di dotarsi di un modello così come previsto dal d.lgs. 231/2001. Similmente, si è precisato che tale principio si ricava dal complesso del sistema normativo del d.lgs. 231/2001, per il quale la competenza per l'illecito amministrativo si radica nel luogo di commissione del reato presupposto. Pertanto, nel momento in cui l'ente estero decida di operare in Italia deve attivarsi e uniformarsi alle previsioni normative italiane.

Diverso è il caso in cui il **reato sia commesso all'estero** nell'interesse di un ente con sede in Italia. Ai sensi dell'art. 4, invero, l'ente può rispondere anche di reati commessi all'estero purché sussistano le seguenti condizioni: a) l'ente deve avere la

propria sede principale in Italia; b) l'ente può rispondere nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.; se sussiste tale requisito l'ente risponde, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto; c) nei casi in cui la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

### *1.3 Criteri di applicazione della responsabilità all'ente*

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, la responsabilità da reato dell'ente deriva:

- a) dalla commissione di un **reato** (c.d. reato presupposto);
- b) da parte di una **persona fisica** appartenente all'ente;
- c) nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente stesso.

Tali presupposti di tipo **oggettivo**, tuttavia, non sono sufficienti per attribuire la responsabilità all'ente.

Il legislatore, infatti, ha voluto ancorare il rimprovero nei confronti dell'ente ad un *deficit* dell'organizzazione o dell'attività, rispetto ad un modello di diligenza esigibile dalla persona giuridica nel suo insieme; cosicché l'ente è sanzionabile solamente qualora sussista un ulteriore requisito, che consenta di muovere un rimprovero soggettivo. In tal senso, l'ente risponde a titolo di «**colpa di organizzazione**», ove non abbia adottato ed efficacemente applicato modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione del reato. In altre parole, si esige che il reato posto in essere dalla persona fisica sia espressione della politica aziendale o derivi comunque da una colpa nell'organizzazione dell'attività dell'ente.

La Cassazione ha chiarito che: «la sanzione a carico della persona giuridica postula innanzitutto il *presupposto oggettivo* che il reato sia commesso nell'interesse dell'ente da persone che agiscono al suo interno (articolo 5): con esclusione, quindi, dei fatti illeciti posti in essere nel loro interesse esclusivo, per un fine personalissimo

o di terzi. In sostanza, con condotte estranee alla politica di impresa. A ciò il legislatore ha inteso affiancare, in sede di normazione delegata, un ulteriore requisito di natura *soggettiva*, in qualche modo assimilabile ad una sorta di “*culpa in vigilando*”, consistente nella inesistenza di un modello di organizzazione, gestione o controllo idonei a prevenire i reati – con assonanza ai modelli statunitensi dei “*compliance programmes*” – di cui l’articolo 11, lettera “e” legge-delega 300/2000 non faceva chiara menzione. Con la differenza, non di lieve momento anche sotto il profilo sistematico, che tali modelli riguardano anche i reati commessi dal personale dirigente: ciò che costituisce un “*unicum*” nel panorama giuridico comparato, improntato, piuttosto, alla teoria della identificazione pura. Non è stato quindi riprodotto dal decreto 231/2001 il principio dell’automatica derivazione della responsabilità dell’ente dal fatto illecito del suo amministratore (a differenza, ad es., che in Francia, ove vige la responsabilità riflessa, “*par ricochet*”), in deroga al principio di identificazione, pur connaturale alla rappresentanza organica, valido in tesi generale, per ogni rapporto, negoziale e processuale» (Cass. 30.1.2006, n. 3615).

Chiariti questi aspetti, si deve osservare che la responsabilità posta a carico dell’ente, ancorché dipendente dalla commissione di un reato, si presenta come autonoma, in virtù di quanto sancito dall’art. 8, che delinea alcune situazioni rispetto alle quali la responsabilità dell’ente permane anche se il correlato processo penale non può aver corso (c.d. **autonomia della responsabilità dell’ente**).

Si tratta, in particolare, dei casi in cui: *a)* l’autore del reato **non è stato identificato o non è imputabile**; *b)* il reato si **estingue** per una causa diversa dall’amnistia.

Se il caso di autore *non imputabile* – ossia incapace di intendere e di volere – è certamente più teorico che pratico, quello della mancata identificazione della persona fisica che ha commesso il reato è, al contrario, un fenomeno tipico nell’ambito della responsabilità d’impresa: esso rientra proprio nel novero delle ipotesi in relazione alle quali più forte si avvertiva l’esigenza di sancire la responsabilità degli enti. Si pensi, per fare un esempio, ai casi di c.d. *imputazione*

*soggettivamente alternativa*, in cui il reato – perfetto in tutti i suoi elementi – risulti senz'altro riconducibile ai vertici dell'ente e, dunque, a due o più amministratori, ma manchi o sia insufficiente la prova della responsabilità individuale di costoro. L'omessa disciplina di tali evenienze si sarebbe dunque tradotta in una grave lacuna legislativa, suscettibile di infirmare la *ratio* complessiva del provvedimento. Sicché, in tutte le ipotesi in cui, per la complessità dell'assetto organizzativo interno, non sia possibile ascrivere la responsabilità penale in capo ad un determinato soggetto, e ciò nondimeno risulti accertata la commissione di un reato, l'ente ne dovrà rispondere sul piano amministrativo: beninteso, a condizione che sia ad esso imputabile una *colpa* organizzativa consistente nella mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello preventivo.

La responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso in cui il reato subisce una **vicenda estintiva**, come nel caso della prescrizione ovvero alla morte del reo prima della sentenza di condanna.

L'unica eccezione è stata rinvenuta nell'**amnistia** – esclusivamente quella *propria*, secondo dottrina pressoché unanime – in presenza della quale, dunque, non si potrà procedere neanche nei confronti dell'ente. Si è infatti pensato che le valutazioni politiche sottese al relativo provvedimento siano suscettibili, in linea di massima, di valere anche nei confronti degli enti: in caso contrario, sarà onere del legislatore dell'amnistia escludere tali soggetti dall'area entro cui il provvedimento di clemenza può sortire effetti, anche mediati.

Resta fermo che l'ente, il quale abbia interesse ad un'assoluzione nel merito, potrà, al pari della persona fisica, rinunciare all'effetto estintivo dell'amnistia (art. 8, comma III). Se la responsabilità dell'ente presuppone comunque che un reato sia stato commesso, viceversa, non si è ritenuto utile specificare che la responsabilità dell'ente lascia permanere quella della persona fisica. Si tratta infatti di due illeciti, quello penale della persona fisica e quello amministrativo della persona giuridica, concettualmente distinti, talché una norma che ribadisse questo dato avrebbe avuto il sapore di un'affermazione di mero principio.

#### **1.4 Le sanzioni**

A norma dell'art. 9 del decreto, le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice ne determina l'ammontare tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La **sanzione pecuniaria** è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le **sanzioni interdittive** vengono applicate, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, anche congiuntamente tra loro, quando ricorre

almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale – un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive – applicabili ai soli reati di cui agli articoli 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*1, 25 *quater*, 25 *quater*1, 25 *quinquies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *nonies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies*, 25 *quinqüiesdecies* e 26 *sexiesdecies* del Decreto – sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- b) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Secondo la disciplina dettata dal decreto all'art. 19, infatti, la confisca riveste un ruolo di vera e propria pena, che si atteggia a sanzione principale e obbligatoria, applicabile anche in caso di applicazione della pena su richiesta della parti, *ex art. 444 ss. c.p.p.*

Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.



La confisca si può concretizzare anche per “equivalente”, vale a dire che, laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Sul tema si sono recentemente espresse le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che, con sentenza n. 10561/2014, hanno introdotto un principio fortemente innovativo.

Si è infatti affermata la possibilità di applicare, nei confronti dell'ente, la confisca del prezzo o profitto di qualsivoglia tipo di reato, anche non annoverato tra i c.d. reati presupposto, laddove quest'ultimo sia stato commesso da un organo della persona giuridica e il profitto, ovvero i beni direttamente riconducibili a tale profitto, siano rimasti nella disponibilità della stessa.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando, nei confronti della Società, viene applicata una sanzione interdittiva.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: *a)* la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; *b)* l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio

dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

### *1.5 Le misure cautelari interdittive e reali*

Nei confronti della società sottoposta a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La **misura cautelare interdittiva** è disposta in presenza di due requisiti:

- a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato. I gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti;
- b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le **misure cautelari reali** si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

### *1.6 Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa*

L'art. 6, comma I, del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da soggetti in c.d. «**posizione apicali**» e la Società provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) ha affidato ad un organo interno – c.d. Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) i soggetti in c.d. «posizione apicale» hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte del c.d. Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma II, del Decreto dispone inoltre che il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore - dovuto anche a negligenza o imperizia - nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa, qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «**subalterni**», ma sia accertato che la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato un modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto la Società, per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, deve:

1. dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
2. definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed

- organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
3. formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla “segregazione dei compiti” tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
  4. assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
  5. comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
  6. prevedere un idoneo sistema sanzionatorio;
  7. costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
  8. prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del modello, di vigilare sul suo funzionamento e di curarne il suo aggiornamento.

## **2. La delega di funzioni**

All'interno di sistemi organizzativi complessi, quale è RCR Cristalleria S.p.A., diviene impossibile per i soggetti che ricoprono le più alte cariche dirigenziali farsi carico di tutti gli obblighi che per legge derivano dalla loro posizione.

Pertanto, al fine di evitare che i soggetti in posizione apicale si trovino esposti a una inaccettabile responsabilità penale “di posizione”, si sottolinea l’opportunità di adottare, all’interno dell’Azienda, lo strumento della **delega di funzioni**, che consiste nel trasferimento di compiti amministrativi, gestionali ed esecutivi dal loro destinatario *ex lege* a terzi.

L’istituto, nato per via giurisprudenziale, ha in seguito trovato un importante riconoscimento legislativo nell’art. 16 del d.lgs. 19 aprile 2008, n. 81, il Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Si tratta di una disposizione che, sebbene deputata a regolamentare la delega di funzioni nel settore dell’antifortunistica sui luoghi di lavoro, nondimeno esprime regole e principi generali esportabili anche in altri settori del diritto penale, tanto da rappresentare una vera e propria norma di sistema.

Nello specifico, l’art. 16 d.lgs. 81/2008, circa i **requisiti di validità della delega**, richiede che:

- a)* la delega risulti da atto scritto;
- b)* il delegato possenga i requisiti di professionalità ed esperienza;
- c)* al delegato vengano attribuiti poteri di organizzazione, gestione e controllo;
- d)* al delegato venga attribuita “autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni”;
- e)* la delega venga accettata per iscritto;
- f)* alla delega sia attribuita adeguata e tempestiva pubblicità.

Inoltre, ai sensi del comma 3 della disposizione, si precisa che permane in capo al delegante l’**obbligo di vigilanza** “in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”.

Il d. lgs. 106/2009 ha quindi introdotto una **presunzione legale** di adempimento dell'obbligo di vigilanza, "che si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4".

Pertanto - e a maggior ragione - tra il sistema delle deleghe e il Modello Organizzativo sembra intercorrere una relazione di complementarità reciproca, la quale si esplica nella necessità di delineare un vero e proprio "**Modello Integrato**".

### **3. RCR Cristalleria Italiana S.p.A.**

#### *3.1 Descrizione della struttura societaria*

RCR Cristalleria Italiana S.p.A. è una società di diritto italiano con sede a Colle di val d'Elsa, località Catarelli.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, il quale ha nominato un Amministratore Delegato che coordina le diverse funzioni aziendali, fungendo da punto di sintesi e condivisione delle aree di attività; a quest'ultimo è conferita inoltre la carica di Direttore Generale, cui riportano i vari capi area aziendali.

L'organigramma aziendale, aggiornato all'ultima versione, costituisce parte integrante del presente Modello ed è allegato allo stesso.

\*\*\* \*\*

L'**assetto organizzativo** di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. può essere sinteticamente rappresentato nel modo seguente:

- al Consiglio di Amministrazione riporta direttamente l'Amministratore Delegato, il quali, per ampiezza di deleghe e ruolo di Direttore Generale

rivestito all'interno della compagine societaria, gestisce nella sostanza le attività di ordinaria amministrazione della Società.

In particolare, riportano direttamente al Direttore Generale tutte le funzioni aziendali e, in particolare, il *Supply chain*, la Direzione Commerciale, la Direzione Creativa, la Direzione Marketing, la Direzione Tecnica, il reparto Ricerca e Sviluppo, l'Amministrazione, finanza e controllo e l'Ufficio personale.

A ciascun capo area sono stati attribuiti specifici e formalizzati compiti di organizzazione e coordinamento relativamente alle attività svolte dalla Società. Tali compiti sono formalizzati nei mansionari che, peraltro, fanno esplicito riferimento anche alle attività descritte nel presente documento.

Il datore di lavoro ha istituito il Servizio di Protezione e Prevenzione nominandone il Responsabile (RSPP).

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma dovranno essere l'occasione per adeguare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle esigenze di semplificazione delle procedure, fondando le stesse sul sistema delle deleghe da adottare in modo formale, seguendo le indicazioni della costante giurisprudenza della Corte di Cassazione e del d.lgs. 81/2008.

### ***3.2 Gli strumenti di governance di RCR Cristalleria Italiana S.p.A.***

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. che, oltre a descrivere l'attività svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative alla gestione della medesima;
- il sistema delle procure e deleghe attribuite dall'organo amministrativo ai responsabili delle diverse aree aziendali;



- l'organigramma e il mansionario aziendale che descrivono compiutamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione della figura datoriale con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi di *business* e, comunque, tutte le attività ritenute sensibili per l'applicabilità del d. lgs. 231/01;
- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. 231/01).

### **3.3 Il Codice etico**

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. adottato in ottemperanza al d.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, adottato dagli organi sociali competenti e reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico, che potrà subire modifiche nell'ottica di una generale semplificazione, deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

### ***3.4 Le certificazioni di RCR Cristalleria Italiana S.p.A.***

RCR Cristalleria Italiana S.p.A. intende prestare una sempre maggiore attenzione alle certificazioni aziendali, e l'obiettivo di aggiornare e incrementare le certificazioni rappresenta uno degli obiettivi chiave aziendali, oltre a rappresentare un punto focale della politica aziendale.

In particolare, RCR Cristalleria Italiana S.p.A ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- Certificazione di Sistemi di Gestione Ambientale, standard UNI EN ISO 14001:2004, per la «*Progettazione, produzione e vendita di articoli per la tavola ed il regalo in cristallo al piombo e in vetro sonoro superiore attraverso le fasi di preparazione miscela vetrificabile, fusione, formatura, ricottura scelta e imballaggio*»;
- Certificazione di Sistemi di Gestione per la Qualità, standard UNI EN ISO 9001:2008, per la «*Progettazione, produzione e vendita di articoli per la tavola ed il regalo in cristallo al piombo e in vetro sonoro superiore*»

Inserire a fine lavoro con le certificazioni ottenute e quelle in fase di ottenimento.

## **4. Scopo del Modello**

RCR Cristalleria Italiana S.p.A., al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare il Modello in linea con le prescrizioni del d.lgs. n. 231 del 2001.

La Società ritiene, infatti, che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (consulenti, partner, *etc.*).

Lo stesso, in particolare, è destinato a descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite all'interno dell'Azienda.

Le **finalità del Modello** sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illegali;
- fare acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto di RCR Cristalleria Italiana S.p.A., nelle aree di attività considerate a rischio, la consapevolezza dell'eventualità di commettere, ove risultino violate le disposizioni riportate nel modello, un reato passibile di sanzioni penali e/o amministrative, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di RCR Cristalleria Italiana S.p.A.;
- ribadire che RCR Cristalleria Italiana S.p.A. non ammette comportamenti illeciti;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società - e dunque, indirettamente, a tutti i portatori di interesse verso la medesima - dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e rendere nota la possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

## 5. Campo di applicazione del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai soci e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società;

RCR Cristalleria Italiana S.p.A. divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati e si impegna a promuovere adeguate e periodiche attività di formazione sui principi e sui contenuti del presente Modello.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

RCR Cristalleria Italiana S.p.A. condanna qualsiasi comportamento difforme non solo alla legge, ma anche e soprattutto, per quel che qui importa, difforme al Modello e al Codice Etico; ciò anche laddove il comportamento illecito sia stato

realizzato nell'interesse della Società, ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

## 6. Struttura e articolazione del Modello

### 6.1 Modelli di riferimento

Il presente Modello è ispirato alle «Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato *ex d.lgs. 231/01*» approvate e divulgate da Confindustria.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'**identificazione dei rischi**, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- una seconda fase consiste nella **progettazione del sistema di controllo** (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia nella valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti:

- 1) la probabilità di accadimento dell'evento;
- 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con

particolare attenzione ai momenti di cambiamento aziendale.

Va peraltro osservato che la premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo adeguato passa attraverso la definizione del “**rischio accettabile**”.

Se nell’ambito della progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (es. le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigile armato), nel contesto del d.lgs. n. 231 del 2001, invece, la logica economica dei costi non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È dunque importante che ai fini dell’applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. D’altronde, in assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell’esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

La nozione di “accettabilità” di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal d.lgs. n. 231 del 2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non

fraudolentemente. Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, comma 1, lett. c), «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione».

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del d.lgs. n. 231 del 2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) che viola il modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 da parte dell’apposito organismo di vigilanza. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

Secondo le Linee Guida, la realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve muovere dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il modello. Laddove si tratti di reati dolosi, il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l’agente non solo dovrà “volere” l’evento reato (es. corrompere un pubblico funzionario), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (es. attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell’ente. L’insieme di misure che l’agente, se vuol delinquere, sarà costretto a “forzare”, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell’ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell’ipotesi di reato colposo, invece, l’evento dannoso e pericoloso, anche se preveduto non è mai voluto dall’agente e si verifica a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o

discipline. In tale settore, pertanto, assume particolare rilievo il rispetto dei protocolli e delle norme cautelari, volte ad evitare il verificarsi di eventi che costituiscono l'oggetto di protezione di norme cautelari.

## **6.2 Metodologia per la redazione del Modello di RCR Cristalleria Italiana S.p.A.**

La decisione dell'organo amministrativo di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, nonché un Codice Etico, si configura quale atto di responsabilità sociale nei confronti degli *stakeholder*, oltre che della collettività.

Con l'adozione del Modello, di fatti, la società eleva il proprio livello di virtuosismo e rigore ed è in grado di colmare eventuali *deficit* nell'organizzazione e nell'attività, così allineandosi a quello standard di diligenza che l'ordinamento giuridico esige.

Non solo, l'adesione al Modello *ex* d.lgs. 231/2001, in particolar modo, funge da imprescindibile criterio per l'esclusione della responsabilità della società.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei **processi e delle attività "sensibili"**, nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto.

Dunque, allo scopo di addivenire ad una sana e prudente gestione dei rischi, il progetto del Modello di Organizzazione deve mirare a:

- a) identificare le "aree sensibili";
- b) sviluppare una *Gap Analysis* sui processi e le procedure/prassi aziendali in essere;
- c) predisporre un sistema di controllo interno che si estrinseca nel disegno del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.



**a) Analisi del rischio**

Ferma restando l'esigenza che la società mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, che ha originariamente sviluppato e che col tempo si è radicato nella generale organizzazione dell'impresa, si è proceduto individuando gli interventi e le integrazioni indispensabili a garantire il rispetto delle esigenze di prevenzione dei rischi imposte dal d.lgs. 231/2001, cercando però, al contempo, di rispettare quanto più possibile l'originario assetto operativo e gestionale dell'impresa.

A tal stregua, e usando quale principale paradigma di riferimento le Linee Guida adottate da Confindustria, come aggiornate al 2014, sono state suddivise quattro distinte fasi operative:

**Fase I** - *Pianificazione e avviamento del progetto, consistente nell'analisi del modello di business, dell'assetto organizzativo e delle procedure operative della società.*

A fronte di una revisione esaustiva della realtà aziendale, si sono individuate le principali aree che risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001, in ragione della peculiare attività svolta dalla società RCR Cristalleria Italiana S.p.A.

**Fase II** - *Analisi di dettaglio delle aree sensibili e dei relativi processi operativi, ossia analisi - attraverso interviste e verifica della documentazione rilevante - dei processi operativi applicati nelle aree sensibili o a rischio (precedentemente individuate nella Fase I); identificazione e analisi dei meccanismi di controllo e/o eventuali lacune organizzative dei processi vigenti nelle aree sensibili rispetto alle disposizioni del d.lgs. 231/2001; redazione Risk Assessment.*

Si è provveduto, in primo luogo, ad acquisire e analizzare la

documentazione necessaria, costituita principalmente da *Organigramma*, *Mansionario* e *Documento di valutazione dei rischi ex art. 81/2008*.

In secondo luogo, una volta studiato a fondo l'assetto organizzativo della società e la divisione di poteri e responsabilità all'interno della medesima, i soggetti incaricati della redazione del Modello si sono recati personalmente presso la sede societaria, in Colle di val d'Elsa, località Catarelli, per prendere direttamente visione della struttura. Qui, si è proceduto ad intervistare coloro che ricoprono un ruolo di vertice nella gestione e nel funzionamento della società e che possono rivestire, in astratto, dei ruoli sensibili in chiave d.lgs. 231/2001.

Nello svolgimento di tali attività, si è proceduto a dividere il processo in diverse fasi operative.

Dapprima, sono state inventariate e suddivise le principali aree operative nel funzionamento dell'impresa; in seconda battuta, sono stati individuati i responsabili di ogni singola area; infine, si è passati alla successiva fase delle *interview*. Ciascun responsabile delle aree considerate maggiormente a rischio è stato sottoposto a colloquio individuale, nel corso del quale sono state rivolte al medesimo specifiche domande, in modo da verificare il tenore di ciascun ruolo, le concrete modalità con cui l'attività viene effettivamente svolta e i possibili rischi di commissione di reati presupposto nelle singole aree aziendali: per ognuna di esse, dunque, si è valutato come le fattispecie criminose *ex d.lgs. 231/2001* possano essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno della società.

Nello specifico, le interviste sono state suddivise in due giornate:

### **12 luglio 2017**

- R. PIERUCCI, Amministratore delegato e Direttore Generale;
- M. CARRIERO, Responsabile dell'area Amministrazione Finanza e Controllo;
- L. PERICCIOLI, Responsabile del bilancio - area Amministrazione Finanza e Controllo;

- C. PETRI, Responsabile di ricerca, sviluppo e manutenzione (con deleghe alla sicurezza);
- C. BENNATI, Responsabile della Direzione Tecnica (con deleghe alla sicurezza);
- M. MECACCI, Responsabile Supply Chain (con deleghe alla sicurezza).

**18 luglio 2017**

- M. DEL TESTA, Responsabile dell'area direzione creativa;
- L. LELLI, Responsabile del Sistema di gestione qualità;
- A. GENNAI, Responsabile Divisione Elsatec (con deleghe alla sicurezza);
- D. RICCI, Responsabile per la sicurezza protezione e prevenzione (RSPP);
- M. ARDISSINO, Responsabile ufficio personale, dell'ambiente e sviluppo e della sorveglianza industriale (con deleghe alla sicurezza).

\*\*\* \*\*

In ultima istanza, sono state acquisite le necessarie informazioni concernenti la "storia giudiziaria" dell'ente, verificando quali siano state le vicende processuali che hanno riguardato la società, con particolare attenzione ai precedenti legati a contestazioni penali aventi ad oggetto reati presupposto della responsabilità degli enti.

All'esito delle predette attività, è stato predisposto il documento di *Risk Assessment*, il quale – che risulta parte integrante del presente Modello – ha delineato il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001 con riferimento alle attività svolte in RCR Cristalleria Italiana S.p.A.

**Fase III** – *Sviluppo della "Gap Analysis", ossia valutazione dell'adeguatezza degli attuali modelli organizzativi ai fini di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel Modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231/2001) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate sul*

*campo della società RCR Cristalleria Italiana S.p.A., così come tracciate dalle procedure e dalla prassi aziendale.*

Si è provveduto ad acquisire documentazione concernente le singole procedure operative già adottate dall'Azienda, confrontandole con le *best practice* in materia, tra cui le linee guida Confindustria, integrandole con ulteriori specifiche previsioni regolamentari contenute nella Parte Speciale del Modello così da renderle idonee a soddisfare gli *standard* di prevenzione rischio reato ai sensi del d.lgs. 231/2001.

\*\*\* \*\*

Ciò premesso, e in considerazione delle problematiche sottese all'ipotetica violazione di norme che regolano il settore di riferimento, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo presenta una particolare attenzione ai processi di sicurezza sul luogo di lavoro e in materia ambientale, con particolare riferimento all'attività di lavorazione (sia a caldo che a freddo), *core business* della società, e nelle attività di magazzino e manutenzione impianti, nell'ottica di una sterilizzazione del rischio di commissione di reati tali settori. Particolare attenzione è stata inoltre fornita ai flussi economici, in particolar con controparte *extra* Unione Europea.

**Fase IV -** *Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo, consistente nella definizione di un Modello potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 e personalizzato alla realtà aziendale di riferimento.*

Al termine dell'attività sopra descritta è stato redatto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, integrato con un chiaro ed efficiente sistema di delega delle funzioni e opportunamente accompagnato da apposito Codice Etico.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che

possano integrare i reati contemplati dal d.lgs. 231/01.

Il Modello è suddiviso nella presente “Parte Generale”, che contiene una parte descrittiva dell’attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello – quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio – e in una “Parte Speciale”, il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi protocolli di controllo, che sarà oggetto di una procedura di modifica e semplificazione.

## **7. L’Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/2001**

### ***7.1 L’Organismo di Vigilanza di RCR Cristalleria Italiana S.p.A.***

In ottemperanza alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l’ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del decreto legislativo, se l’organo dirigente ha, fra l’altro:

- a) adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L’affidamento dei suddetti compiti ad un tale Organismo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell’Organismo di Vigilanza (d’ora in poi: O.d.V. o O.d.V.), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di

Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, possono essere così identificati:

- c) Autonomia e indipendenza;
- d) Professionalità;
- e) Continuità di azione.

In particolare, l'autonomia dell'O.d.V. è condizione indispensabile per il funzionamento del Modello. Esso, infatti, è collocato al di fuori delle gerarchie societarie, in una posizione che lo pone a fianco dell'organo di controllo, al quale deve riferire, ma dal quale non dipende. Per tale ragione all'O.d.V. – sia direttamente che indirettamente – non possono essere affidati compiti e funzioni sottoposti alle direttive o ai controlli dell'organo amministrativo né, tanto meno, dalle gerarchie organizzative della società.

È certo che l'O.d.V. non possa assumere funzioni tipiche di altri organi societari – ad esempio quelle del collegio sindacale – e, a maggior ragione, non può assumere compiti di controllo gestionale svolti su delega dell'organo amministrativo o della direzione.

Pertanto, è impedito all'O.d.V. di svolgere le funzioni tipiche dell'*audit*, in quanto le stesse sono adempiute da soggetti interni all'organizzazione societaria e sottoposti al controllo gerarchico degli organi di amministrazione.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'O.d.V.

In assenza di tale indicazioni, aderendo alle *best practice* del settore, RCR Cristalleria Italiana S.p.A. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata e dalle linee guida di riferimento, è in grado di assicurare – in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa – l'effettività dei controlli cui l'O.d.V. è preposto.

RCR Cristalleria Italiana S.p.A., in particolare, ha deciso di dotarsi di un organismo collegiale composto da tre soggetti, di cui almeno due esterni alla compagine societaria, che garantiranno il rispetto dei requisiti che competono all'O.d.V. Tale soluzione è stata individuata sulla base della dimensione e della complessità organizzativa dell'ente. Per garantire la continuità di azione, L'O.d.V. sarà supportato da una risorsa interna dedicata.

L'organo amministrativo, nell'atto di istituzione dell'O.d.V., definisce il numero dei componenti e ne motiva la scelta anche indicandone la professionalità.

## ***7.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza***

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nomina di nuovi membri dell'Organismo di Vigilanza.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, l'organo amministrativo provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica e, in mancanza, con altro nominato *ad interim* dal Presidente del C.d.A.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una

dichiarazione nella quale si attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- sentenza di condanna anche non passata in giudicato e, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nello svolgimento dei compiti affidatigli, l'O.d.V. potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine l'organo amministrativo assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo, che dovranno essere formalmente presentate all'organo amministrativo.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera dell'organo amministrativo.



A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di componente dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una *grave negligenza* nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione della relazione informativa semestrale all’organo amministrativo sull’attività svolta, l’omessa segnalazione al Presidente del C.d.A. o di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- l’*“omessa o insufficiente vigilanza”* da parte dell’O.d.V. – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

In casi di particolare gravità, l’organo amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

### ***7.3 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza***

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l’organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo operato, in quanto l’organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall’art. 6 del d.lgs. 231/2001.

\*\*\* \*\*

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il d.lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;

- segnalare eventuali violazioni di protocolli e carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento, coinvolgendo, ove necessario, l'organo amministrativo;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'organo amministrativo della Società cura l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'O.d.V. è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

La comunicazione di tali informazioni potrà essere rivolta solo ai soggetti specificamente individuati dal Modello e potrà essere effettuata con le peculiari modalità previste dal presente dal medesimo.

#### ***7.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi***

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: *i)* alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001; *ii)* alla violazione di norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro; *iii)* a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; *iv)* a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all’Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l’Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l’Organismo di Vigilanza valuta, discrezionalmente e sotto la sua responsabilità, le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all’Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini,

anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 o dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che possano coinvolgere la Società;

- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie.

Tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza potranno essere inoltrate al seguente indirizzo:

RCR Cristalleria Italiana S.p.A.  
**Organismo di Vigilanza**  
loc. Catarelli  
53034 - Colle di val d'Elsa (SI)

Oppure, all'indirizzo e-mail:

**odv@rcrcrystal.com**

Ogni informazione, segnalazione, e relazione previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

### **7.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare all'organo amministrativo;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente e/o all'Amministratore Delegato.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative; valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del d.lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

### **7.6 Il Whistleblowing: ambito di applicazione e canali per le segnalazioni**

Il *whistleblowing* è un meccanismo di segnalazione ad opera di un dipendente o collaboratore di comportamenti aventi rilevanza penale ovvero di irregolarità gestionali in ragione delle funzioni svolte. I destinatari della disciplina sul *whistleblowing* nel settore privato ai sensi della l. n. 179/2017 sono le società, i gruppi di società, le organizzazioni non governative, le *onlus*, le fondazioni e le associazioni che hanno adottato un Modello organizzativo *ex d. lgs. n. 231/2001*.

La Legge n. 179/2017 reca disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. La suddetta novella legislativa è stata introdotta nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico ed ha previsto una specifica disciplina per gli enti, inserendo tre nuovi commi all'art. 6 del Decreto, ovvero il *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

Il comma *2-bis* dispone che il Modello organizzativo deve prevedere:

- Uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b) di presentare a tutela dell'integrità dell'ente segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione;
- Almeno un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante;
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi riconducibili direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- Nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei

confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il comma 2-ter prevede che il segnalante o l'organizzazione sindacale da questi indicata possono denunciare all'Ispettorato del Lavoro - per i provvedimenti di sua competenza - l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis.

Il comma 2-quater disciplina il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo"; sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, il datore di lavoro deve provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La disciplina sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme che migliorano l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi ovvero tutelano con maggiore intensità i segnalanti, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni del Modello. I casi di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro, il datore di lavoro deve dimostrare che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La Società si doterà di una specifica procedura per la gestione del *whistleblowing*.

Tale procedura regola, incentiva e protegge chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del Decreto, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:



- Condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;

- Condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro ovvero ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili affinché i soggetti preposti possano svolgere le dovute verifiche (art. 6, comma 2-*bis*).

Sono ammesse altresì le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata al segnalante dalla norma (art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater*).

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni.

Il segnalante potrà far pervenire la propria segnalazione anche:

- Verbalmente, riferendo al membro dell'Organismo di Vigilanza;
- Attraverso un applicativo software accessibile tramite la rete aziendale che garantisca riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa.

La società illustra ai propri dipendenti in modo chiaro e preciso il procedimento di segnalazione interno al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità.

## **8. Sistema sanzionatorio**

### ***8.1 Principi generali***

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per garantire l'effettività

del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2 lettera e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del Decreto prevedono che il modello debba «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello e dal Codice etico sono assunte da RCR Cristalleria Italiana S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello o del Codice stesso possano determinare.

In particolare, RCR Cristalleria Italiana S.p.A. si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti di soggetti che pongano in essere violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede un'apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

A tal fine, la Società prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, anzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al d.lgs., 231/2001 è esercitato, su delibera dell'O.d.V., dal Presidente del C.d.A. di RCR Cristalleria Italiana nonché dal Direttore Generale, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

## *8.2. Sanzioni applicabili ai dipendenti*

- 1) Provvedimenti di richiamo verbale o di ammonizione scritta per il lavoratore che violi, colposamente, le procedure interne previste dal presente Modello (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si rende passibile della sanzione qui descritta colui che non osservi le procedure previste; che ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, nelle forme e con le modalità stabilite dal Modello; che ometta di effettuare i controlli richiesti, ecc.), ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso.
- 2) Provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione per il lavoratore che violi, ripetutamente con colpa oppure dolosamente, le procedure interne previste nel presente Modello; ovvero tenga, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo.
- 3) Provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni per il lavoratore che a causa della violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero attraverso l'adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nonché compiendo atti contrari all'interesse di RCR Cristalleria Italiana S.p.A., ripetutamente con colpa

oppure dolosamente, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità e la conservazione del suo patrimonio.

- 4) Provvedimento del licenziamento per il lavoratore che dolosamente assuma, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, un comportamento palesemente in violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi dei reati presupposto elencati dal Decreto e, pertanto, in grado di ingenerare la responsabilità della Società a termini del Decreto, comportando la comminazione a carico della medesima delle sanzioni previste dal Decreto stesso.

Il tipo e la determinazione dell'entità di ciascuna delle sanzioni sopra esposte saranno commisurati, in conformità a quanto previsto dai CCNL vigenti in RCR Cristalleria Italiana S.p.A., in base:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del dipendente, anche con riguardo alla prevedibilità degli esiti della propria condotta;
- alla condotta complessiva del dipendente in seno alla Società, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni ed al livello di preparazione professionale del dipendente;
- alla posizione funzionale, all'interno della struttura organizzativa della Società, delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;
- ad ogni altra circostanza rilevante per la responsabilità disciplinare e penale del dipendente.

Il potere di procedere all'accertamento delle infrazioni, di adottare i relativi procedimenti disciplinari e di provvedere all'irrogazione delle conseguenti sanzioni,

spetta, nei limiti della rispettiva competenza, all'O.d.V. di concerto con l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale. L'adeguatezza e l'efficacia del presente Sistema Disciplinare viene costantemente verificata dall'Organismo di Vigilanza.

### ***8.3. Sanzioni applicabili a dirigenti, amministratori, collaboratori esterni e professionisti***

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

#### *a) Misure nei confronti dei dirigenti*

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello, ovvero di assunzione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di illecito, di un comportamento palesemente non conforme alle disposizioni del Modello Organizzativo, si provvederà ad adottare nei confronti dei responsabili le misure ed i provvedimenti più idonei, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti vigente in RCR Cristalleria Italiana S.p.A., fermo in ogni caso il provvedimento del licenziamento, ove ricorrano i presupposti di cui al presente Sistema Disciplinare.

#### *b) Misure nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione delle procedure interne previste nel presente Modello da parte di singoli Amministratori di RCR Cristalleria Italiana S.p.A., l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare dei fatti, senza ritardo e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa, i quali procederanno a valutare e ad assumere tutte le opportune iniziative consentite dalla vigente normativa, ferma in

ogni caso la revoca dall'incarico per l'Amministratore responsabile, ove ricorrano i presupposti di cui al presente Sistema Disciplinare.

*c) Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner*

Ogni comportamento dei Collaboratori esterni o dei Partner di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. in contrasto con le procedure interne previste nel presente Modello e che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco alla commissione di uno qualsiasi dei reati contemplati dal Decreto, e dunque tale da comportare il rischio oggettivo della comminazione a carico della Società delle sanzioni previste dal medesimo Decreto, sarà ritenuto un grave inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte e costituirà causa di risoluzione del contratto in essere tra la Società ed il/i Collaboratore/i o Partner responsabile/i. Tale ipotesi dovrà essere espressamente ed adeguatamente disciplinata da apposita clausola risolutiva espressa del contratto concernente ogni singolo rapporto commerciale o di collaborazione, al fine di terminare il relativo rapporto contrattuale, fatto salvo, in ogni caso, il diritto di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. di pretendere il risarcimento dei danni, ove da tale comportamento derivi concreto nocumento alla Società (a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, costituisce danno risarcibile una sanzione, da parte dell'Autorità Giudiziaria a carico di RCR Cristalleria Italiana S.p.A., a causa di un fatto illecito commesso da Collaboratori esterni o Partner della stessa). Ogni rapporto contrattuale o di collaborazione, pertanto, dovrà essere disciplinato da contratto in forma scritta che risponda ai requisiti sopra esposti.

## **9. Piano di formazione e comunicazione**

### ***9.1 Informativa***

Per garantire l'efficacia del Modello, RCR Cristalleria Italiana S.p.A. si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza, da parte di tutti i Destinatari, delle modifiche che saranno apportate allo stesso a seguito del processo di revisione e

semplificazione.

A tal fine, RCR Cristalleria Italiana S.p.A. provvederà alla diffusione del Modello mediante le seguenti modalità di carattere generale:

- diffusione sul *server* aziendale di:
  - 1) un'informativa di carattere generale relativa al Decreto e alle linee guida adottate per la redazione del Modello;
  - 2) la struttura e le principali disposizioni operative del Modello adottato da RCR Cristalleria Italiana S.p.A.;
  - 3) la procedura di segnalazione all'O.d.V. e la scheda standard per la comunicazione - da parte dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti - di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Al termine della revisione del Modello, verrà inviato a tutti i dipendenti in organico una comunicazione - da parte degli organi individuati - per avvertire che RCR Cristalleria Italiana S.p.A. ha modificato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, rimandando al sito intranet aziendale per maggiori dettagli e approfondimenti. La comunicazione è corredata da una dichiarazione di ricevuta e accettazione da parte dei dipendenti, da trasmettere all'O.d.V.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata un'apposita informativa sul Modello revisionato contenente una nota informativa, nel corpo della lettera di assunzione, dedicata al Decreto ed alle caratteristiche del Modello modificato.

## ***9.2. Informativa a collaboratori esterni e partner***

I soggetti esterni alla Società (*partner*, consulenti ecc.) saranno opportunamente informati in merito alla revisione, da parte di RCR Cristalleria Italiana S.p.A., del Modello includente il Codice etico.

A tal fine RCR Cristalleria Italiana S.p.A. comunicherà a tutti i suddetti soggetti l'esistenza dell'indirizzo internet nel quale è possibile visionare il nuovo Modello, unitamente al Codice etico.

Verrà inoltre richiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

Per quanto riguarda i consulenti esterni che stabilmente collaborano con RCR Cristalleria Italiana S.p.A., sarà cura della società di prendere contatti con questi e accertarsi, tramite verifiche particolareggiate, che detti consulenti conoscano il Modello aggiornato della società e siano disposti a rispettarlo.

### ***9.3 Formazione***

Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari ha un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei soggetti che operano nei processi o nelle attività sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'O.d.V., d'intesa e in stretto coordinamento con l'organo amministrativo, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, ai destinatari, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

A cadenza triennale, o comunque in caso di necessità, si procederà alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione di quanto previsto dai documenti del Modello da parte dei Destinatari, nonché la loro sensibilizzazione ai temi e alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità suggerite dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con i direttori ed i responsabili delle funzioni aziendali.



La Società svolge approfondita attività di formazione e informazione in materia di Sicurezza a cura delle funzioni competenti.

#### **10. Adozione del Modello e criteri di aggiornamento e adeguamento**

Il C.d.A. di RCR Cristalleria Italiana S.p.A. delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione ogniqualvolta l'organo amministrativo riterrà opportuno procedere a modifiche.

Il C.d.A. può delegare i compiti sopra descritti o ratificare l'operato del soggetto delegato.