

**APAVE ITALIA CPM SRL**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**EX D.LGS 231/2001**

**Revisione 01 approvata dal c.d.a. il 10.12.24**

## Sommario

<b>CAPITOLO 1 - INTRODUZIONE</b> .....	3
<b>1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D.LGS 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE</b> .....	3
<b>1.2 CATEGORIE DEI REATI PRESUPPOSTO</b> .....	4
<b>1.3 ESIMENTI DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA - IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX ARTT. 6-7 D.LGS. 231/2001</b> .....	6
<b>1.4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	7
<b>1.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.d.V.</b> .....	9
<b>1.6 TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI</b> .....	10
<b>CAPITOLO 2 – INFORMAZIONI SOCIETARIE</b> .....	12
<b>2.1 INFORMAZIONI GENERALI</b> .....	12
<b>2.2 LA GOVERNANCE</b> .....	12
<b>2.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO</b> .....	13
<b>2.4 ATTIVITA' DI APAVE ITALIA CPM srl</b> .....	13
<b>2.5 COMPETENZA DI APAVE ITALIA CPM srl QUALE ORGANISMO NOTIFICATO</b> .....	15
<b>2.6 ORGANIZZAZIONE INTERNA DI APAVE ITALIA CPM srl</b> .....	16
<b>CAPITOLO 3 - PROCEDURE ORGANIZZATIVE INTERNE</b> .....	23
<b>3.1 ATTIVITA' PRELIMINARE PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO 231</b> .....	24
<b>3.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI APAVE ITALIA CPM srl</b> .....	26
<b>3.3 NATURA DEL MODELLO 231 DI APAVE ITALIA CPM srl</b> .....	27
<b>3.4 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO</b> .....	27
<b>3.5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI</b> .....	28
<b>CAPITOLO 4 – IL MODELLO 231</b> .....	29
<b>4.1 STRUTTURA DEL MODELLO 231</b> .....	29
<b>4.2 OBBLIGATORIETA' DEL RISPETTO DEL MODELLO 231</b> .....	30
<b>4.3 SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	30
<b>4.4 VIOLAZIONI DEL MODELLO 231</b> .....	31
<b>4.5 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E DI CONDOTTE ILLECITE</b> .....	31
<b>4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI</b> .....	33
<b>4.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI</b> .....	34
<b>4.8 APPROVAZIONE DEL MODELLO 231 E MODIFICHE</b> .....	34

## **CAPITOLO 1 - INTRODUZIONE**

### **1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D.LGS 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE**

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore in Italia il 4 luglio del 2001, ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di responsabilità delle persone giuridiche e degli altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reato, abbandonando, così, la tradizionale concezione dell'irresponsabilità della persona giuridica (*societas delinquere non potest*).

Con l'entrata in vigore di tale Decreto, quindi, le Società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il superamento di tale principio non significa, però, che nel D.lgs. 231/2001 venga prevista e/o punita la commissione da parte dell'ente di un autonomo illecito in quanto la responsabilità dell'ente presuppone sempre che sia la persona fisica a commettere un reato presupposto. Il D.lgs., infatti, si limita a prevedere a quali condizioni l'illecito penale commesso dalla persona fisica (cd. reato presupposto) possa essere ascritto alla persona giuridica, il che si verifica quando il reato (c.d. presupposto) viene commesso nell'interesse od a vantaggio della persona giuridica da un soggetto ad essa legato da un rapporto organico.

In altre parole, la persona fisica risponde personalmente in sede penale della propria condotta illecita mentre alla persona giuridica (nel cui interesse od a cui vantaggio tale condotta illecita è stata commessa) viene comminata una sanzione "amministrativa". La natura penale della responsabilità dell'ente, quindi, deriverebbe dal fatto che la competenza ad accertare e sanzionare gli illeciti amministrativi commessi dall'ente non spetta all'Autorità amministrativa, come accade per gli illeciti

amministrativi veri e propri, ma al giudice penale chiamato ad accertare e punire il reato presupposto commesso dalla persona fisica. Ne consegue la previsione di un processo disciplinato sulla falsariga di quello penale, che si conclude con l'emissione di una sentenza nei confronti della persona giuridica e con l'attribuzione al Pubblico Ministero del potere di svolgere le indagini, contestare l'illecito all'ente e sostenere l'accusa in giudizio Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto elencati nella norma citata, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.lgs 231/2001, devono essere integrati anche altri requisiti normativi distinti in " soggettivi" ed " oggettivi". I primi sono integrati dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, ovvero l'agente deve rivestire all'interno della società una posizione:

- c.d. "apicale", quali ad esempio il legale rappresentante, gli amministratori o dirigenti, nonché le persone che esercitano anche di fatto, la gestione ed il controllo della società;

- c.d. "subordinata ", tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche Soggetti esterni alla Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e sorveglianza dei soggetti apicali.

Il requisito oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni alternative tra loro: l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale finalità sia realmente conseguita; il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto una concreta utilità economica o di altra natura dal reato.

Per contro la responsabilità dell'ente è esclusa quando il reato è stato commesso a vantaggio o nell'interesse esclusivo della persona fisica.

## **1.2 CATEGORIE DEI REATI PRESUPPOSTO**

Alla data di redazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

1. REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24. D.LGS.231/01)
2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI C.D. "CYBERCRIME" (ART. 24-BIS D.LGS. 231/01)
3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER D.LGS. 231/01)

4. CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE (ART. 25 D.LGS. 231/01)
5. FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS D.LGS. 231/01);
6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25- BIS.1 D.LGS. 231/01);
7. REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS. 231/01)
8. REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DEL- L'ORDINE DEMOCRATICO (ART.25-QUATER D. LGS.231/01)
9. REATI CONSISTENTI IN PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART.25 QUATER-1 D.LGS 231/01);
10. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUES D.LGS. 231/01)
11. IL REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25 SEXIES D. LGS. 231/01)
12. OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01)
13. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01)
14. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (ARTICOLO AGGIUNTO DAL D.LGS. N.184 DEL 18 NOVEMBRE 2021 E MODIFICATO DA D.L.10 AGOSTO 2023 N.105 COORDINATO CON LA LEGGE DI CONVERSIONE N.137 DEL 9 OTTOBRE 2023 - ART. 25 OCTIES 1 D.LGS. 231/01)
15. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES D.LGS. 231/01)
16. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01)
17. REATI AMBIENTALI (ART.25 UNDECIES D.LGS 231/2001)
18. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES D.LGS 231/2001)
19. RAZZISMO E XENOFobia (ART. 25 TERDECIES)
20. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25 QUATERDECIES)
21. REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUESDECIES)
22. CONTRABBANDO (ART. 25 SEXIESDECIES)
23. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 SEPTIESDECIES)
24. RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 DUODEVICIES)
25. DELITTI TENTATI (ART. 26)

26. REATI COSIDETTI TRANSAZIONALI — L'ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE, DI NATURA SEMPLICE E DI TIPO MAFIOSO, L'ASSOCIAZIONE FINALIZZATA AL CONTRABBANDO DI TABACCHI LAVORATI ESTERI O AL TRAFFICO ILLECITO DI SOSTANZE STUPEFACENTI O PSICOTROPE, IL RICICLAGGIO, L'IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, IL TRAFFICO DI MIGRANTI ED ALCUNI REATI DI INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA SE RIVESTONO CARATTERE DI TRANSAZIONALITÀ (ART. 10 L. 16 MARZO 2006, N. 14614)

27. RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO (COSTITUISCONO PRESUPPOSTO PER GLI ENTI CHE OPERANO NELL'AMBITO DELLA FILIERA DEGLI OLI VERGINI DI OLIVA - ART. 12, LEGGE N. 9/2013)

### **1.3 ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA - IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX ARTT. 6-7 D.LGS. 231/2001**

Come detto, *supra*, la disciplina contenuta nel D.lgs 231/2001 prevede che gli enti siano responsabili per i reati commessi da soggetti a vario titolo incardinati nella propria struttura organizzativa al fine di fare l'interesse dell'ente stesso o consentirgli il conseguimento di un vantaggio (art. 5). La stessa normativa, tuttavia, riconosce una importante ipotesi di esenzione dalla responsabilità a favore di quegli enti che «prima della commissione» del reato abbiano «adottato ed efficacemente attuato» un modello di organizzazione e gestione (detto anche "mog") che risulti idoneo «a prevenire reati della specie di quello verificatosi» (art. 6, comma 1°, lett. a; art. 7, comma 2°). Ed infatti, l'art. 6 del citato decreto prevede che l'Ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente della società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire; individuare le modalità di gestione di risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati, prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei "Modelli";

b) ha delegato la vigilanza sull'adozione, sul funzionamento, l'osservanza nonché aggiornamento da parte di un organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e di controllo (c.d. O.D.V). Nel corpus normativo di cui al D.lgs 231/2001 all'O.D.V. è assegnato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello 231 e di curare il suo aggiornamento. Sul punto, infatti, pare opportuno sottolineare che il

processo di gestione del rischio non è di tipo statico, ma deve tenere in considerazione i cambiamenti che si verificano all'interno dell'organizzazione aziendale, nel suo ambiente di riferimento e nel settore nel quale opera. Dopo la prima costruzione del Modello 231, infatti, tra i compiti specifici che la normativa attribuisce all'Organismo di Vigilanza figura quello di curare l'aggiornamento del Modello, ossia fare in modo che lo stesso si mantenga adeguato sotto il profilo della solidità e funzionalità e risponda in maniera sostanziale e concreta all'analisi e valutazione del rischio di reato. Infine, sempre allo scopo di garantire efficacia all'attuazione del modello, è opportuno porre in essere un'attività di monitoraggio continuo circa il suo corretto funzionamento e sul rispetto degli standard di comportamento contenuti nel Codice Etico. L'obiettivo dell'attività di monitoraggio, quindi è quello di garantire che il modello organizzativo sia costantemente aggiornato ed adeguato rispetto alla struttura organizzativa della società, ai mutamenti del contesto competitivo e alle modifiche che dovessero essere apportate alla normativa di riferimento;

c) il reato è stato realizzato eludendo fraudolentemente il modello;

d) non vi è stata o è stata insufficiente la vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

#### **1.4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'organismo di vigilanza, previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha il compito, con riguardo al Modello Organizzativo emanato dall'Ente, di vigilare costantemente:

- sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari;
- sull'effettiva efficacia nel prevenire la commissione dei Reati;
- sull'attuazione delle prescrizioni nello stesso contenute;
- sul suo aggiornamento, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare il

Modello a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura e all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro soggetto o struttura aziendale, ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione di verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza di Apave Italia Cpm srl è collegiale ed è composto da:

- Presidente
- Membro

e svolge le sue funzioni coordinandosi con il Direttore Generale e i responsabili delle singole divisioni di Apave Italia Cpm srl.

In particolare, si coordina con:

- il direttore generale per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale sulle tematiche del Decreto 231 e per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- i responsabili dei singoli dipartimenti per le attività aziendali che svolgono attività a rischio e per l'esecuzione di verifiche ispettive sulla corretta implementazione del Modello;

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e rendiconta al Direttore Generale, cui riferisce tramite il proprio Presidente con periodicità annuale.

L'Organismo, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, è dotato dei seguenti poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche sulla base di un piano annuale approvato ogni anno;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della società;



- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente e, laddove necessario, ai responsabili dei singoli reparti, all'organo di vigilanza (sindaco e revisore unico) e avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- proporre l'adozione delle necessarie sanzioni all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare;
- verificare periodicamente il Modello organizzativo e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con il direttore generale, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul Decreto;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, verbali di audit;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e all'organo di vigilanza della società;
- verificare che sia stata data opportuna informazione e conoscenza del Modello Organizzativa.

L'incarico è affidato a avvocati, iscritti negli albi professionali, aventi competenze in tematiche societarie, procedure dei controlli interni e dei rischi aziendali in grado di eseguire le funzioni e i compiti assegnati all'O.d.V. considerati i diversi settori in cui si svolge l'attività di verifica e controllo.

L'organismo di Vigilanza è nominato dal C.d.A. e rimane in carica per tre anni rinnovabili.

### **1.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.d.V.**

Il D.lgs. 231/2001, tra le esigenze che il modello deve soddisfare, enuncia l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V.. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V., secondo quanto previsto dai protocolli di cui alla parte speciale del modello. La società ha costituito un Comitato di audit etico, presieduto

da una personalità indipendente, che assicura il trattamento delle segnalazioni di fatti contrari al codice etico e al codice anticorruzione interni e che ha l'onere di informare l'O.d.V.

L'O.d.V., di concerto con il Comitato di audit etico, valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, l'autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessari ad appurare il fatto segnalato. Qualora la segnalazione pervenga in forma anonima, mediante la piattaforma crittografata, l'O.d.V., sempre di concerto con il comitato di audit etico, valuta l'opportunità di procedere alle indagini qualora la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso. In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della società, il comitato etico, di intesa con i membri dell'O.d.V. procede a darne comunicazione al Direttore Generale affinché attivi il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti dell'autore delle predette infondate segnalazioni, nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del CCLN di lavoro applicabile

Oltre a tali segnalazioni devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- a) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale relativo a fatti di interesse per la società;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dal personale in caso di procedimenti penali per fatti riconducibili all'attività della società;
- c) i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del modello.

## **1.6 TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI**

Le sanzioni a cui l'azienda o ente in genere potrebbe andare incontro ex D.lgs 231/01 sono particolarmente pesanti e applicabili anche in via cautelare:

- Sanzioni interdittive (interdizione, anche fino ad un anno per alcuni reati, dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni/licenze/concessioni;

mancata ammissione a gare di fornitura della P.A.; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare i propri beni o servizi, etc.)

- Sanzioni pecuniarie calcolate con il sistema delle quote (n.b. quote che variano in base al reato ed alla gravità della conseguente responsabilità dell'azienda)
- Confisca del profitto del reato
- Pubblicazione della sentenza

## **CAPITOLO 2 – INFORMAZIONI SOCIETARIE**

### **2.1 INFORMAZIONI GENERALI**

Apave Italia Cpm srl è iscritta alla CCIAA di Brescia con il n. REA BS- 325118, c.f. e n. iscrizione a registro imprese 01575040983.

Ha sede legale e amministrativa in Bienno (BS) Via Artigiani n. 63 e, alla data di redazione del presente modello, le seguenti sedi secondarie:

- a) Unità locale in Kourou (Francia) Angleavenue Pariacabo Et rue Auprat;
- b) Unità locale in Bienno (BS) via Fortunato Angelo Morandini 4/6;
- c) Unità locale in San Vito Dei Normanni (BR) Via Madri Carparelli Passante 22;
- d) Unità locale in Forlì (FC) Via Cervese 181a;
- e) Unità locale in Viareggio (LU) Via dei Pescatori n. 56;
- f) Unità locale in Arcore (Mb) Via Forlanini n. 52;
- g) Unità locale in Padova (Pd) via Tiziano Aspetti n. 170;
- h) Unità locale in Perugia (PG) via Battista Morgagni n. 5;
- i) Unità locale in Voghera (PV) Via 27 Marzo n. 21 bis;
- j) Unità locale in Roma Via G. Rosaccio n. 33;
- k) Unità locale in Grosio (SO) via Valorsa n. 14;

Dalla Visura effettuata in data 19.02.2021 alla CCIAA di Brescia (all.1) risulta che:

- a) il capitale sociale è pari ad € 100.000,00 di cui:
  - 88,4% di proprietà di Apave International sas (Marsiglia 13322- Francia rue Jean Jacques Vernazza 8.Z.A.C Saumaty- Seon-B.P193);
  - 10.00% Apave Development sas (Parigi 75015 –Francia- rue Vaugirard 191)
  - 1.6% Strada Urbano (STR RBN 50T30A944E) (Bienno (BS) Via Montegrappa 21)

### **2.2 LA GOVERNANCE**

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri a cui competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, salve le limitazioni stabilite dall'atto di nomina. Il Cda, nei limiti previsti dall'art. 2381 cc, può delegare le proprie attribuzioni in materia gestionale, in tutto

o in parte ad uno o più singoli amministratori, eventualmente attribuendo loro il titolo di amministratore delegato.

Alla data della visura gli amministratori in carica sono tre, oltre due procuratori e un preposto alla gestione tecnica:

- Simon Eric Robert Jean-Claude Presidente del Cda, rappresentante dell'impresa, CF SMNRRB66H18Z110Z, cittadinanza francese
- Le Blan Aurelien Jean, consigliere, CF LBLRNJ75T26Z110F, cittadinanza francese
- Montlaur Veronique Josephe H., consigliera, CF MNTVNO69P59Z110A, cittadinanza francese
- Procuratore SPECIALE - Legale rappresentante dell'impresa è il sig. Strada Urbano al quale sono stati conferiti i poteri di cui alla procura in data 02.10.2017
- Montefalcone Luciano, CF MNTLCN76P05A622J, procuratore al quale sono stati conferiti i poteri di cui alla procura in data 17.04.23
- Bontempi Elisa, Preposto alla gestione tecnica ai sensi del DM 0274/1997 CF BNTLSE71L60B149F

Membri organici di controllo sono:

- Sindaco: sig. Bendotti Chiara, CF BNDCHR83B59L667X
- Revisore: unico sig. Alaimo Matteo, CF LMAMTT61H23E801X

### **2.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

L'assetto organizzativo è riportato all'interno dell'organigramma aziendale di seguito allegato.

### **2.4 ATTIVITA' DI APAVE ITALIA CPM srl**

Apave Italia Cpm Srl, inizia la propria attività nel 1990. Negli anni, la società ha via via ampliato la propria attività e, attualmente, svolge attività di produzione di servizi destinati ai settori dell'attività economica quali industria, agricoltura, commercio e terziario consistenti in esami, prove, analisi, controlli di ogni natura inclusi quelli non distruttivi, misure, collaudi, verifiche, perizie, ispezioni, valutazione della conformità, certificazione e formazione aventi come oggetto beni, materiali ed immateriali,

materie prime, semi lavorati e prodotti finiti, macchinari, dispositivi ed apparecchiature in genere, nonché i relativi sistemi e processi aziendali di progettazione e produzione con le risorse umane ad essi dedicate, ambiente e fattori ambientali, igiene ambientale sia esterna che interna all'ambiente di lavoro, prevenzione e controllo della sicurezza del lavoro.

Alla data di predisposizione del presente Modello Apave Italia Cpm srl è:

- Organismo Notificato presso la Commissione dell'Unione Europea con numero distintivo 0398 (GUCE n. C-203 del 23 luglio 1994), abilitato ad effettuare nei limiti delle relative autorizzazioni le attività di valutazione in conformità CE dei prodotti ai requisiti indicati nella direttiva UE pertinente, rilasciando altresì la documentazione comprovante il giudizio espresso;
- Organismo di certificazione/notificato presso il Ministero dello Sviluppo Economico ai sensi del DPR 162/99 del 30/04/1999 così come modificato dal DPR 214/2010:
  1. per la certificazione CE ai sensi della Direttiva 95/16/CE (Ascensori), della quale si citano, in particolare, gli allegati di seguito elencati:
    - Allegato VI – Esame finale (modulo F)
    - Allegato X – Verifica di unico prodotto (Modulo G)
    - Allegato XII – Garanzia qualità prodotti per gli ascensori (Modulo E)
    - Allegato XIII – Garanzia qualità totale (Modulo H)
    - Allegato XIV – Garanzia qualità produzione (Modulo D)
  2. per l'esecuzione delle verifiche periodiche di Ascensori, Montacarichi, Piattaforme Elevatrici e Montascale secondo gli articoli 13 e 14 del DPR 162/99, così come modificato dal DPR 214/2010;
    - è stata valutata positivamente da parte dall'Ente ACCREDIA (Ente Unico di Accreditamento designato dal governo italiano per la salvaguardia della competenza, imparzialità ed indipendenza) per la certificazione di prodotto nello schema/settore inerente la Direttiva 95/16/CE, a partire dal Certificato di Accreditamento n° 130B del 20/12/2012;
    - è stata abilitata dal Ministero dello Sviluppo Economico, con Decreto del 31.07.2002 e successivi rinnovi, quale Organismo di Ispezione di tipo A, ai sensi del DPR 22 ottobre 2001 n. 462 (Messa a terra) e della Direttiva 11 marzo 2002 del Ministero delle Attività Produttive, ad effettuare le verifiche periodiche e straordinarie dei seguenti impianti:

- installazioni e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche;
- impianti di messa a terra di impianti alimentati fino a 1000 V;
- impianti di messa a terra di impianti alimentati con tensione oltre 1000 V;
- impianti elettrici collocati in luoghi di lavoro con pericolo di esplosione.

## **2.5 COMPETENZA DI APAVE ITALIA CPM srl QUALE ORGANISMO NOTIFICATO**

Gli Organismi Notificati sono enti terzi, autorizzati dall'autorità governativa nazionale e notificati alla Commissione Europea, per attuare i compiti legati all'applicazione delle procedure europee di conformità di prodotti e servizi. La valutazione, la designazione e il controllo degli Organismi Notificati sono di responsabilità esclusiva degli Stati Membri della Comunità Europea.

Il compito istituzionale dell'Organismo Notificato è quello di valutare, con funzioni di pubblica utilità, la conformità di prodotti e servizi alle condizioni fissate dalle direttive europee e dalle norme nazionali per conto di operatori economici con competenza, trasparenza, neutralità ed indipendenza sotto il controllo di Accredia, Ente Unico Nazionale di Accreditamento designato dal Governo italiano.

Apave Italia Cpm srl è, quindi, obbligata a svolgere le attività di ispezione/certificazione con obiettività, trasparenza ed imparzialità ed in assenza di conflitti di interesse verso tutte le parti interessate in ottemperanza al disposto delle UNI CEI 45011, ISO 17020 e 17021 che prescrive all'Organismo di non permettere che pressioni di tipo commerciale, finanziario o di altro genere compromettano l'imparzialità nello svolgimento dell'attività di ispezione.

Il rispetto dell'imparzialità, neutralità e trasparenza nell'espletamento della funzione di Organismo Notificato è garantito:

- dal controllo esplicito periodicamente dal Comitato per la Salvaguardia dell'Imparzialità su tutti i comportamenti assunti dall'Organismo;
- dalla predisposizione di tariffari sottoposti all'approvazione, per gli aspetti di imparzialità, del Comitato di Salvaguardia per l'Imparzialità.

La legge impone, quindi, ad Apave Italia Cpm srl di valutare in piena autonomia e libertà ogni richiesta di verifica/certificazione previa valutazione del possesso della capacità tecnico professionale per lo svolgimento dell'incarico e della congruità tra i tempi richiesti dal cliente e quelli indicati dalla legge con l'obbligo di rifiutare l'incarico

qualora rilevasse rischi di imparzialità e/o indipendenza per il suo espletamento. Tutti i rapporti di cooperazione stipulati da Apave Italia Cpm srl per l'espletamento della sua attività devono, quindi, sottostare agli obblighi di imparzialità, neutralità, indipendenza e trasparenza cui è tenuta, ex legge in relazione alla specificità della funzione di verifica/certificazione svolta.

## **2.6 ORGANIZZAZIONE INTERNA DI APAVE ITALIA CPM srl**

Per l'espletamento delle attività di cui sopra Apave Italia Cpm srl è articolata nelle seguenti divisioni:

**LABORATORI:** la rete dei laboratori di APAVE ITALIA Cpm srl raggruppa importanti apparecchiature di prova, di misura e di metrologia supportate da competenze specifiche. Apave Italia Cpm srl, infatti, svolge attività di misura, attraverso l'assistenza tecnica e l'ingegneria delle prove, supporta l'azienda in fase di progetto e qualificazione dei prodotti.

A sua volta, la divisione LABORATORI è articolata nel:

**LABORATORIO PROVE MECCANICHE** (accreditato ai sensi della norma ISO/IEC 17025 e certificato ISO 9001) che svolge prove accreditate, da Accredia, consistenti nella determinazione di una o più caratteristiche del prodotto secondo metodologie ben definite, a sostegno di processi di produzione o di una attività di valutazione della conformità. **LABORATORIO MATERIALI** (accreditato ai sensi della norma ISO/IEC 17025 e certificato ISO 9001).

**LABORATORIO EDILE** (Legge n. 1086 del 05.11.1971, Ministero Infrastrutture e certificato ISO 9001). Il settore Costruzioni di Apave Italia CPM srl opera come Laboratorio Ufficiale per le prove sui materiali da costruzione ai sensi della Legge n. 1086 del 05.11.1971, secondo concessione rilasciata dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti-Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici. I servizi erogati dal Settore Costruzioni di CPM prevedono lo svolgimento e certificazione ufficiale di prove relative al settore A definito dalla circolare 7617/STC:

Leganti Idraulici

Calcestruzzi



Laterizi

Acciai,

Nell'ambito della Legge 1086/71, l'attività svolta dal Laboratorio è da intendersi come servizio di pubblica utilità, cioè un servizio di interesse generale volto a soddisfare i bisogni di una comunità in termini economici e di promozione sociale.

**LABORATORIO CHIMICO:** Analisi acque, terre e rocce da scavo, materiali, analisi chimica di acciai, ghise e leghe, verifica dei requisiti chimici giocattoli. Si articola in due sotto-divisioni:

Laboratorio chimico: svolge esegue prove e misure su richiesta dei propri committenti.

Laboratorio giocattoli: Apave Italia CPM è Organismo Notificato Europeo – CE 0398, abilitato a certificare che i giocattoli destinati a bambini di età inferiore ai 14 anni siano conformi ai requisiti meccanico-fisici, di infiammabilità, elettrici, di igiene e chimici previsti dalla Direttiva 2009/48/CE che, inoltre, identifica i vari operatori economici coinvolti (fabbricante, mandatario, importatore o distributore) e figura per figura ne codifica gli obblighi specifici. La Direttiva impone al fabbricante l'obbligo di redigere una dichiarazione CE di conformità e di predisporre tutta la documentazione tecnica quando il giocattolo viene immesso sul mercato europeo. Quale Organismo Notificato, Apave Italia Cpm srl, può esaminare, su richiesta del fabbricante, tale documentazione tecnica per riscontrare un'eventuale pericolosità del giocattolo, considerandone per esempio la resistenza strutturale, la presenza di piccole parti ingeribili, il rischio di infiammabilità, quello elettrico o chimico, eseguendo una valutazione di conformità CE sul prodotto.

**LABORATORIO AMBIENTALE** esegue attività di controllo emissioni in atmosfera, controlli su ambienti di lavoro, indagini fonometriche, rumore e vibrazioni, dosimetria radon, amianto (campionamento e stato di fatto).

**LABORATORIO ELETTRICO** esegue verifiche di prodotto elettrico.

**DIVISIONE MESSA A TERRA:** Apave Italia Cpm srl è organismo abilitato dal Ministero delle Attività Produttive ad eseguire le verifiche su impianti alimentati in bassa, media e alta tensione; su impianti protetti contro le scariche atmosferiche e ambienti Atex in conformità al disposto del Decreto del Presidente della Repubblica

del 22 ottobre 2001 n.462 che sancisce l'obbligo a carico di qualsiasi datore di lavoro di sottoporre a verifiche periodiche l'impianto di messa a terra della propria attività a tutela della sicurezza delle persone. Il D.P.R. 462/2001 precisa inoltre che sono equiparati ai dipendenti i soci, gli apprendisti, gli stagisti, gli allievi e qualunque altra persona presti la propria opera nella suddetta attività. Con una nota del Ministero delle Attività produttive (prot. 10723 del 25/02/2005) si è inoltre chiarito che i condomini sono a tutti gli effetti sottoposti a tali verifiche anche in assenza di lavoratori subordinati. Tale verifica viene effettuata, con periodicità biennale o quinquennale a seconda dell'ambiente.

**DIVISIONE ASCENSORI:** Apave Italia Cpm srl è Organismo Notificato Europeo CE 0398 e Accreditato, autorizzato a:

Certificare la conformità di ascensori secondo la Direttiva gli ascensori 2014/33/UE, prima della loro commercializzazione all'interno dell'Unione Europea,

Verificare a cadenza biennale gli ascensori ai sensi del D.P.R. 162/99 per accertare che le parti dalle quali dipende la sicurezza di esercizio dell'impianto siano in condizioni di efficienza se i dispositivi di sicurezza funzionino regolarmente. Il proprietario dell'impianto o il suo legale rappresentante devono garantire il rispetto di tale periodicità. Se, a seguito dell'ispezione periodica viene rilasciato un verbale con esito negativo, si dispone il fermo dell'impianto.

Il D.P.R. 162/99 stabilisce l'obbligo di effettuare una verifica straordinaria in presenza di esito negativo di precedente verifica periodica, e anche a fronte di modifiche all'impianto non rientranti nell'ordinaria o straordinaria manutenzione (ad esempio: sostituzione del macchinario, del gruppo cilindro pistone, del quadro di manovra, della cabina, delle porte di piano, variazione della portata e della corsa o del cambiamento di velocità), o di incidente di notevole importanza anche se non seguito da infortunio.

**DIVISIONE SOLLEVAMENTO E DIVISIONE PRESSIONE:** Apave Italia CPM è Organismo Notificato Europeo – CE 0398 sia per l'esame Ce di tipo che per la Certificazione di Qualità Totale per:

Presse, comprese le piegatrici, per la lavorazione a freddo dei metalli, a carico e/o scarico manuale, i cui elementi mobili di lavoro possono avere una corsa superiore a 6 mm e una velocità superiore a 30 mm/s.

Formatrici delle materie plastiche per iniezione o compressione a carico o scarico manuale.

Formatrici della gomma a iniezione o compressione, a carico o scarico manuale

Benne di raccolta di rifiuti domestici a carico manuale dotate di un meccanismo di compressione.

Ponti elevatori per veicoli

Apparecchi per il sollevamento di persone o di persone e cose, con pericolo di caduta verticale superiore a 3 metri

L'attività di verifica periodica degli apparecchi a pressione consiste nel controllo della stabilità delle membrature e dell'efficienza dei dispositivi di sicurezza e regolazione delle seguenti attrezzature. La scadenza delle verifiche periodiche sono individuate nelle tabelle del D.M. 329/04 e nell'allegato VII del D. Lgs. n. 81/2008.

Sollevamento. L'obbligo si sottoporre a verifica periodica gli apparecchi di sollevamento è disposto dall'art. 71, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. Sono soggette alle verifiche periodiche le attrezzature di lavoro riportate in allegato VII del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

**DIVISIONE FORMAZIONE:** Apave Italia Cpm srl è leader nel settore privato della formazione professionale. Grazie alla sua esperienza pratica (nel settore delle verifiche, ispezioni, marcatura prodotto, prove, ecc.) la formazione proposta ha un forte legame con l'attività quotidiana delle aziende e dei lavoratori per la ricerca di soluzioni sostenibili. La formazione professionale contribuisce ad incrementare le competenze: "formare è anticipare". Apave Italia Cpm srl è, inoltre, Organismo accreditato per i servizi di istruzione e formazione professionale – Regione Lombardia nonché - Organismo accreditato per i servizi al lavoro – Regione Lombardia.

**DIVISIONE SANIFICAZIONE:** Apave Italia Cpm srl offre servizi eco-ambientali e di sanificazione per la tutela dell'uomo nel rispetto ecologico dell'ambiente. La divisione sanificazione si occupa di:

Sanificazione Ambientale

Servizi Ecoambientali, disinfestazione e derattizzazione

**DIVISIONE IMPIANTISTI (FGAS):** è accreditata da Accredia ed autorizzata al rilascio della certificazione ai sensi del DPR 146/2018 a tutte le imprese che intendono svolgere attività di installazione, riparazione, manutenzione, assistenza o smantellamento di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria, pompe di calore fisse e apparecchiature di protezione anti-incendio contenenti gas fluorati a effetto serra.

**DIVISIONE CE EDILE:** Apave Italia CPM srl è Organismo Notificato nell'ambito del Regolamento (UE) n. 305/2011, a fronte di autorizzazione rilasciata dal Ministero dello Sviluppo Economico. Il sistema di Attestazione di Verifica e Valutazione della Conformità è attualmente il Sistema 2+ che prevede un'attività di certificazione del Sistema di Controllo della Produzione di Fabbrica (FPC), pertanto l'attività svolta è solamente di ispezione del sistema e relativa eventuale certificazione in base alle norme armonizzate applicabili all'attività del Produttore.

**DIVISIONE MACCHINE + ATEX:** la divisione Macchine di Apave Italia CPM srl opera come:

Organismo Notificato nel campo delle Macchine, in conformità alle disposizioni della Direttiva 2006/42/CE e del D.Lgs 27 gennaio 2010, n. 17, secondo autorizzazione rilasciata dal Ministero dello Sviluppo Economico. In considerazione della natura e delle caratteristiche di tale autorizzazione.

Ente competente di terza parte per le verifiche di conformità per i seguenti aspetti:

Direttiva Macchine 2006/42/CE per macchine non incluse nell'allegato IV della Direttiva D.Lgs 81/2008 per macchine usate/in uso

Norme di prodotto

Rischio di esplosione in maniera da rispondere al punto 1.5.7 dell'Allegato I della Direttiva 2006/42/CE

Rischio esplosione ai sensi della Direttiva 201/34/CE e della Direttiva 1999/99/CE per le quali Apave Italia CPM effettua attività di certificazione per il Nuovo Piano Nazionale Transizione 4.0 ai sensi di:

\* Legge di Bilancio 2017 n. 232/2016;

\* Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017;

\* Legge di Bilancio 2019 n. 145/2018;

\* Legge di Bilancio 2020 n. 160/2019;

\* Legge di Bilancio 2021 n. 178/2020;

\* Circolare 4/E dell'Agenzia delle Entrate del 30.03.2017 e ulteriori circolari AdE e MiSE.

**DIVISIONE RSC-PRESSIONE:** la divisione RSC-PRESSIONE di Apave Italia CPM srl opera come:

Organismo Notificato:

Valutazione della Conformità di Attrezzature a Pressione secondo quanto disposto dalla Direttiva comunitaria 2014/68/UE Attrezzatura a pressione, secondo autorizzazione rilasciata dal Ministero dello Sviluppo Economico.

Valutazione della Conformità dei recipienti Semplici a Pressione secondo quanto disposto dalla Direttiva comunitaria 2014/29/UE, secondo autorizzazione rilasciata dal Ministero dello Sviluppo Economico.

Valutazione della Conformità dei recipienti a Pressione trasportabili in conformità alla Direttiva comunitaria 2010/35/UE Recipienti a Pressione Trasportabili.

Organismo di certificazione del personale, operante in conformità alle norme:

UNI CEI EN ISO/IEC 17024 che amministra le procedure di certificazione ed emette la certificazione dei saldatori/operatori

UNI CEI EN ISO/IEC 17024:2012 che amministra le procedure di certificazione ed emette la certificazione del personale addetto alle prove non distruttive Ente di seconda e terza parte: attività ispettiva.

Alle sopracitate divisioni si aggiungono i seguenti servizi:

**Comitato Salvaguardia e imparzialità:** si occupa di garantire condizioni di imparzialità e trasparenza nello svolgimento dell'attività.

**Servizio Coordinamento attività internazionali:** si occupa dell'organizzazione e conduzione delle attività internazionali.

**Direzione Generale:** si occupa delle risorse umane, del controllo della Gestione provvedendo a definire i Budget economico e finanziari, organizza il sistema di contabilità analitica ai fini del controllo di gestione, analizza gli scostamenti rispetto al bilancio di previsione, sovrintende l'attività delle singole divisioni.

**Servizio Amministrativo:** provvede a gestire gli aspetti amministrativi, contabili, economici e finanziari della società, in particolare organizzando le attività relative alla predisposizione dei bilanci.

**Servizio di Qualità:** si occupa della gestione reclami e dei sistemi di controllo di cui al sistema qualità certificato ai sensi degli standard internazionali ISO 9001, effettuando periodici audit interni e offre supporto alle verifiche annuali da parte di enti terzi volte a controllare la conformità delle procedure interne agli schemi di gestione volontaria di riferimento.

**Servizio Sistemi informatici:** si occupa della gestione di Hardware, Software e di tutte le procedure informatiche fornendo assistenza operativa alle singole divisioni.

### **CAPITOLO 3 - PROCEDURE ORGANIZZATIVE INTERNE**

Apave Italia Cpm srl è dotata di un articolato sistema piramidale di principi e procedure che, sinteticamente, si possono descrivere come segue:

**Codice Etico:** è l'insieme dei principi generali (trasparenza, correttezza e lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari nell'ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile garantendo, nel contempo, l'efficienza e l'efficacia del sistema di controllo interno.

**Codice Anticorruzione:** è l'insieme dei principi generali finalizzati a richiedere ai propri dipendenti e collaboratori di operare con costante onestà ed integrità. È stato redatto con lo scopo di proteggere i dipendenti di Apave da qualsivoglia violazione delle norme in materia di corruzione, nonché altri soggetti o aziende che svolgano attività in nome e per conto di Apave, anche qualora non risultino direttamente dipendenti di quest'ultima. Apave non ammette alcuna forma di corruzione e si impegna a rispettare le leggi anti-corruzione in vigore in tutti i paesi nei quali opera. Lo scopo del Codice è garantire i principi di trasparenza, assicurare la chiarezza nell'ambito dei comportamenti ammessi e la conformità alle relative normative anti-corruzione in qualsiasi luogo in cui Apave svolga la propria attività, e assicurare il mantenimento dei più elevati livelli di integrità.

**Sistema di controllo interno, denominato "procedura di raccolta delle segnalazioni di fatti contrari al Codice Etico e al Codice Anticorruzione e protezione degli informatori":** è l'insieme dei principi generali finalizzati a implementare un sistema di raccolta di segnalazione di fatti, condotte o situazioni contrari al codice etico e al codice anticorruzione del Gruppo. Questo sistema è stato scelto al fine di segnalare questi fatti, condotte o situazioni, di sanzionarli e evitare una loro reiterazione ed è stato elaborato nel rispetto delle disposizioni applicabili per la tutela degli informatori (di seguito definita), per consentire a tutte le persone desiderose di ricorrere a tale strumento e che potrebbero farne parti, di utilizzarlo. In generale, queste segnalazioni verranno trattate nel rispetto dell'autorizzazione unica del trattamento dei dati personali attuati nell'ambito di dispositivi di "allerta professionale del Codice della privacy". (dispositifs d'alerte professionnelle au n° AU-004 » de la CNIL).

**Modello ex D.lgs 231** per il settore della Formazione dal 2011;

**Sistema di gestione della qualità UNI EN ISO 9001**

Apave Italia Cpm srl intende implementare le citate procedure estendendo il Modello ex D.lgs 231/01 a tutti i reparti aziendali al fine di assicurare condizioni di trasparenza, correttezza ed imparzialità nello svolgimento della propria attività lavorativa.

### **3.1 ATTIVITA' PRELIMINARE PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO 231**

Per la preparazione del modello è stato necessario procedere ad analizzare il contesto aziendale per individuare le aree e i settori all'interno dei quali potrebbe essere astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

**Analisi dei rischi:** consiste nell'analisi del contesto aziendale dal punto di vista strutturale ed organizzativo per individuare le specifiche aree ed i settori attività aziendale all'interno dei quali potrebbe essere astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001. L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsto dal Decreto D.Lgs 231/2001- dette anche attività sensibili- è il risultato dell'analisi dei processi aziendali. Tale analisi è stata condotta con il supporto della documentazione societaria rilevante a questi fini e l'effettuazione di audit con soggetti che ricoprono funzioni chiave nell'ambito della struttura aziendale, vale a dire di soggetti che possiedono una conoscenza approfondita dei processi e dei relativi meccanismi di controllo in essere. In questa fase sono state valutate genericamente tutte le fattispecie di reato incluse nel D.Lgs 231/2001.

In tal modo è stato possibile:

- a) Effettuare una analisi della struttura societaria e organizzativa
- b) Comprendere il modello di business
- c) Analizzare i rischi specifici in relazione all'attività svolta da ciascun dipartimento
- d) Svolgere una ricognizione del sistema normativo e dei controlli preventivi già esistente nel contesto aziendale in relazione alle attività/processi a rischio per valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei reati.

Per ogni attività sensibile sono stati individuati i presidi afferenti e sono state formulate considerazioni sull'efficacia/efficienza del livello di controllo sulla base dei singoli documenti in cui essi sono descritti (istruzioni, procedure ecc.). La valutazione



dei presidi è stata condotta per verificare l'adeguatezza del controllo a prevenire o rilavare con tempestività il rischio per il quale è stato approntato in quanto la presenza di controlli efficaci consente di mitigare il rischio di commissione di reati. Tale analisi dei rischi, riportata nella parte speciale del presente Modello, rappresenta l'analisi comparativa tra la struttura organizzativa attuale di Apave ed il modello astratto 231 sulla base dei rischi individuati e dei presidi di controllo già operanti. Sulla base degli esiti emersi, quindi, sono state predisposte le singole parti speciali che contengono per ogni classe di reato rilevante specifici vincoli e divieti cui i destinatari del modello devono attenersi. Nell'ambito della prevenzione dei reati è stato altresì adottato un sistema di formazione di tutto il personale di Apave volto alla sensibilizzazione sull'obbligo di attenersi a comportamenti corretti nell'espletamento della propria attività lavorativa e sulla diffusione del modello.

**Definizione dei protocolli:** all'esito dell'analisi dei rischi si è definita per ciascun dipartimento della società in cui è stato ravvisato un profilo di rischio un protocollo, inteso come insieme di regole (linee guida, procedure, limitazione di poteri, sistemi di verifica e controllo), tali da poter essere ritenuto idoneo a governare il profilo di rischio individuato. I protocolli sono stati condivisi con il Direttore Generale e con i responsabili delle singole divisioni. La finalità di tali protocolli è quella di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, operativo e di controllo, proprio con riferimento alle attività sensibili individuate. Un efficace sistema di protocolli non può, poi prescindere dal raffronto con il sistema di procure e deleghe in essere al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati. A tal fine Apave Italia Cpm srl si attiene al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formale e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della società.

**Procedure di controllo interno:** con l'estensione del Modello 231 a tutti i reparti Apave intende adottare linee di condotta che si sostanziano in una declinazione operativa dei principi del codice etico e anticorruzione introducendo regole specifiche volte ad evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione dei reati in genere e, in particolare, di quelli rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001.

### **3.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI APAVE ITALIA CPM srl**

Scopo del Modello è, dunque, quello di rendere l'insieme di regole e controlli già esistente, adeguato anche alla prevenzione di reati ai sensi del D.lgs 231/01. Attraverso l'adozione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, Apave vuole sottolineare, nei confronti di tutti coloro che con la Società collaborano o hanno rapporti di affari, che la Società ripugna ogni condotta contraria alla legge, a regolamenti delle autorità che interni e comunque ai principi di correttezza, imparzialità e trasparenza che la Società persegue nello svolgimento della propria attività.

In tale ottica, l'estensione del Modello Organizzativo 231a tutte le attività aziendali, mediante il monitoraggio costante delle procedure previste dal Modello stesso, sensibilizza i dipendenti, i collaboratori esterni e tutti coloro che operano con Apave sulle gravose sanzioni applicabili alla Società in caso di commissione di reati, garantendo comportamenti trasparenti e corretti.

A tal fine, sebbene Apave Italia Cpm srl sia consapevole che l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa, ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso, non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs 231/2001 in caso di commissione di un reato ma, che possa, in ogni caso migliorare lo svolgimento dell'attività aziendale, limitando il possibile rischio di commissione di reati all'interno della Medesima Società.

Attraverso l'adozione ed il rispetto delle norme e dei principi contenuti nel Modello Organizzativo, Apave Italia Cpm srl intende perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che qualsiasi forma di comportamento illecito è fortemente ripudiata da Apave Italia Cpm srl in quanto sarebbe comunque contraria, oltre che alle disposizioni di legge e al modello di gestione adottato, anche al Codice etico e al Codice Anticorruzione ai quali Apave Cpm srl intende attenersi nello svolgimento della propria attività aziendale; rendendo consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza del suo puntuale rispetto, a pena di sanzioni disciplinari;
- consentire un costante monitoraggio e vigilanza sullo svolgimento dell'attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dal Modello;

- rendere edotti tutti i dipendenti e/o collaboratori in ordine alle possibili gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) da comportamenti illeciti che determinano l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto.

### **3.3 NATURA DEL MODELLO 231 DI APAVE ITALIA CPM srl**

Il presente documento è finalizzato ad evitare la commissione di illeciti mediante la prevenzione di un sistema organico di principi e di procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/01.

Tale documento rappresenta, quindi un regolamento interno il cui rispetto è vincolante per le persone fisiche riconducibili alla Società.

Apave Italia Cpm srl ha adottato un Codice Etico, un Codice Anticorruzione e un sistema di controllo interno che definiscono, in separati dossier, i principi etici di comportamento che devono connotare le relazioni tra la Società, i dipendenti e collaboratori esterni, i fornitori predisponendo mezzi e strumenti a garanzia della trasparenza e correttezza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Modello presuppone, quindi, il rispetto dei principi di cui ai richiamati dossier formando con tali regolamenti un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di un modus di lavoro improntato all'etica, alla trasparenza e correttezza nei rapporti interni.

### **3.4 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO**

Apave, si attiva per informare tutti i destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente e di ogni collaboratore esterno. Da quale momento, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Invece, per i dipendenti, comporterà l'attivazione di un procedimento disciplinare. La divulgazione del Modello avviene tramite la sua pubblicazione sul sito web di Apave e la predisposizione, come detto *supra*, di specifici corsi di formazione

volti a garantire un differente grado di approfondimento del personale in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili descritte nella parte speciale del presente Modello.

L'OdV supporta la società nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al modello, definendo con il Procuratore Generale un piano di formazione periodico.

### **3.5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo di Apave garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle Regole di Condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia quelle già presenti in azienda, che quelle da inserire. L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs 231/01 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Direzione della Società, in collaborazione con l'ODV, gestisce la formazione del personale che sarà articolata, oltre che mediante corsi di formazione, secondo le seguenti modalità:

- Personale direttivo o con funzioni di rappresentanza della Società e responsabili della Direzioni di Apave: pubblicazione del Modello sul sito di Apave e formazione iniziale attraverso riunioni ad hoc nel periodo immediatamente successivo all'Approvazione del Modello, comunicazione tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche;
- Altro personale: pubblicazione del Modello e partecipazione a specifici corsi di formazione professionale, che dovranno essere frequentati anche dai neoassunti.

L'avvenuta formazione del personale risulterà dall'attestato di formazione rilasciato a seguito del superamento di idoneo corso di formazione.

## **CAPITOLO 4 – IL MODELLO 231**

### **4.1 STRUTTURA DEL MODELLO 231**

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta a illustrare la funzione e i principi del modello, nonché i contenuti del D.lgs 231/2001 e le principali norme di riferimento e le caratteristiche, il funzionamento dell'O.d.V. e il sistema disciplinare.

La sezione seconda costituisce il fulcro del modello e si riferisce al suo contenuto: dall'individuazione delle attività a rischio alla definizione dei protocolli, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, all'aggiornamento del modello.

Come detto sopra, il Modello si completa con il Corpus di norme interne già esistenti che ne costituisce parte integrante.

**Codice Etico** Apave ha adottato tale codice al fine di definire il complesso di norme etiche e sociali al quale i dipendenti, i collaboratori si devono attenere.

**Codice Anticorruzione** Apave ha adottato tale documento per richiedere ai propri dipendenti e collaboratori di operare con costante onestà ed integrità. È stato redatto con lo scopo di proteggere i dipendenti e le società collegate/controllate operanti in Italia da qualsivoglia violazione delle norme in materia di corruzione ed è da applicarsi nei confronti di tutti i dipendenti, nonché altri soggetti o aziende che svolgano attività in nome e per conto di Apave, anche qualora non risultino direttamente dipendenti di quest'ultima. Apave non ammette alcuna forma di corruzione e si impegna a rispettare le leggi anti-corruzione in vigore in tutti i paesi nei quali opera. Lo scopo del Codice di Condotta è garantire i principi di trasparenza, assicurare la chiarezza nell'ambito dei comportamenti ammessi e la conformità alle relative normative anti-corruzione in qualsiasi luogo in cui Apave svolga la propria attività, e assicurare il mantenimento dei più elevati livelli di integrità. Il presente documento va considerato in combinato disposto con il Codice Etico di Apave.

**Procedura di raccolta segnalazioni** è un corpus normativo volto ad implementare un sistema di raccolta di segnalazioni e di fatti, condotte o situazioni contrarie al codice etico e al codice anticorruzione di Apave.

## **4.2 OBBLIGATORIETA' DEL RISPETTO DEL MODELLO 231**

Le prescrizioni contenute nel Modello 231/2001 sono rivolte a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti e in generale tutti coloro che svolgono attività presso o per la società, attività considerate a rischio per la commissione di reati; l'obiettivo è, infatti, quello di adottare comportamenti conformi alle prescrizioni del Modello per poter impedire il compimento dei reati di cui al D.lgs 231/01.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'art. 6 co. 2 lett. e del D.lgs 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "...introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal modello da parte dei dipendenti di Apave costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e 2106 c.c.. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato. L'applicazione della sanzione disciplinare sarà ispirata a principi di tempestività, immediatezza ed equità.

## **4.3 SISTEMA DISCIPLINARE**

La società ha introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, graduando le sanzioni applicabili in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti posti in essere presentano rispetto alla commissione di reati.

Apave ha infatti creato un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve mediante un sistema di gradualità della sanzione in rapporto alla norma violata. Ciò in quanto Apave intende perseguire qualsiasi violazione delle regole di correttezza, imparzialità e trasparenza create a presidio del corretto svolgimento dell'attività e degli incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato:

- a seguito dell'emergere di violazioni del modello riscontrate dall'O.d.V. durante la sua attività ispettiva;

- a seguito della segnalazione effettuata al Comitato di audit etico di Apave e, da questo, ritenuta fondata.

#### **4.4 VIOLAZIONI DEL MODELLO 231**

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- rifiuto del dipendente/collaboratore di rispettare il Modello o il Codice Etico e/o il Corpus di norme facente parte del Modello;
- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati (cd processi sensibili) ovvero l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal codice Etico nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'O.D.V., ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
- la violazione delle misure poste a tutela del segnalante e l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazione che si rivelano infondate.

#### **4.5 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E DI CONDOTTE ILLECITE**

In ossequio a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, nonché all'art. 1, comma 51 della L. 190/2012, Apave Italia Cpm srl adotta canali che consentono ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L.190/2012, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La normativa in materia è stata innovata con l'introduzione del d.lgs. 24/2023 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» (c.d. Decreto whistleblowing).

In conformità alle previsioni del d.lgs. n. 24/2023, i canali individuati da Apave Italia Cpm srl srl garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 della segnalazione.

In particolare, le segnalazioni aventi a oggetto l'evidenza o il sospetto di condotte illecite o di violazioni del Modello possono essere trasmesse tramite l'utilizzo della piattaforma whistleblowing accessibile dal sito [www. https://italy.apave.com/it-IT](https://italy.apave.com/it-IT) o tramite gli altri metodi individuati con apposita procedura.

L'O.D.V. prende in carico le segnalazioni e gestisce l'istruttoria secondo; può disporre l'archiviazione di segnalazioni anonime che appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Ai fini della legge sul c.d. whistleblowing, il sistema di segnalazione adottato è ispirato ai seguenti principi:

- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche tentata;
- i canali informativi previsti nel Modello assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è previsto un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti di chi ponga in essere atti di ritorsione o discriminatori si applicheranno le sanzioni disciplinari più adeguate; nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi compia con dolo o colpa



grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicheranno le sanzioni disciplinari più adeguate.

#### **4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

I comportamenti dei soggetti legati da un rapporto di lavoro con la società in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, integrano illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dalle disposizioni contenute nel vigente CCNL.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ad Apave (Metalmeccanici Industria) in scala crescente in funzione della gravità della violazione sono:

- **richiamo verbale o ammonizione.** Tale sanzione viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi i protocolli e le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'O.d.V., ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;
- **multa**, non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare. Il dipendente che violi le procedure interne previste dal modello o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del modello;
- **sospensione dal lavoro fino a tre giorni.** Il lavoratore che:
  - a) rifiuti di partecipare ai corsi di informazione e formazione previsti per la conoscibilità del modello;
  - b) rifiuti e/o violi le procedure interne previste dal modello, o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo di commissione di reati.
- **Licenziamento senza preavviso.** Il lavoratore che adotti nell'espletamento dell'attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni del modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure

previste dal D.lgs 231/2001 e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda un grave nocumento all'immagine o materiale.

Il responsabile delle risorse umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'O.d.V. che, insieme alla Direzione, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

#### **4.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

#### **4.8 APPROVAZIONE DEL MODELLO 231 E MODIFICHE**

Il presente modello di organizzazione è soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza degli Amministratori. Ciascun Amministratore ha la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche e integrazioni di carattere formale.