



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
EX D.LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di  
VELUX Italia S.p.A. nel CDA del 22/04/2024  
Disponibile sul sito [velux.it](http://velux.it), Informazioni legali

## **INDICE**

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	10
1.1 Introduzione .....	10
1.2 I reati presupposto .....	10
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.....	10
1.4 Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	11
1.5 Reati commessi all'estero .....	13
1.6 Valore esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .	14
1.7 Vicende modificative dell'ente .....	15
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VELUX ITALIA S.P.A. ....	17
2.1 Le linee guida elaborate da confindustria .....	17
2.2 Finalità del Modello di VELUX .....	19
2.3 Il processo di predisposizione e definizione del Modello di VELUX ....	20
2.4 Struttura del Modello .....	21
2.5 Reati rilvanti per la società.....	22
2.6 Destinatari del Modello .....	22
2.7 Modifiche ed integrazioni del Modello .....	23
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
3.1 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	24
3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV.....	26
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	27
3.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	29
3.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	30
3.6 Segnalazioni whistleblowing.....	33
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO ...	34
4.1 Formazione del Personale.....	34
4.2 Informativa ai Destinatari terzi .....	35
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO/DISCIPLINARE .....	36
5.1 Principi generali .....	36
5.2 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	37
5.3 Sanzioni per i Dipendenti .....	38
5.4 Misure nei confronti dei Destinatari terzi .....	39
5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni.....	40

## 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1 INTRODUZIONE

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha adeguato l'Ordinamento interno in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano<sup>1</sup>, per mezzo del Decreto Legislativo n. 231 emanato in data 8 giugno 2001 (in seguito anche "Decreto" o "Decreto 231" o "D.Lgs. 231/01"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Legislatore delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio declinato dal brocardo latino *"societas delinquere non potest"*<sup>2</sup>, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito "Ente/i"), un regime di responsabilità amministrativa.

### 1.2 I REATI PRESUPPOSTO

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. reati presupposto), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, il cui elenco completo è espressamente indicato *"nell'Allegato 1 - Catalogo dei Reati presupposto"*.

### 1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

La commissione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

---

<sup>1</sup> In particolare: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

<sup>2</sup> Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel procedimento penale, la veste di *indagato/imputato*. Si riteneva infatti che l'art. 27 della Costituzione, il quale statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente a mente del combinato disposto degli artt. 196 e 197 Cod. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere:

- soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione, o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. soggetti in "posizione apicale");
- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

#### 1.4 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata ("reati presupposto"), l'Ente potrebbe subire l'irrogazione di severe sanzioni.

A mente dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, pare opportuno specificare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati presupposto (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25-*septies*) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. Il giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del Decreto, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

### **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del Decreto – ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati – sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal giudice penale, il quale conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni<sup>3</sup>.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- a) siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

---

<sup>3</sup> La Legge Anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati qui indicati - in misura compresa tra i quattro e i sette anni per gli apicali, e tra i due ed i quattro anni per i dipendenti.

b) emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

c) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Deve ricordarsi che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

### **La confisca**

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

### **La pubblicazione della sentenza**

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); (ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

## 1.5 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero da un soggetto apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;

- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale “il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”.

#### 1.6 VALORE ESIMENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6, comma primo, in particolare, stabilisce che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) abbia adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) abbia nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche, “Organismo di Vigilanza”, “Organismo” o “OdV”);
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello 231;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6 del Decreto, il quale, al comma secondo, prevede che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Invece, nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace

attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi primo e secondo dell'art. 7 del Decreto).

I commi terzo e quarto dell'art. 7 del Decreto prevedono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente. Segnatamente, è stabilito che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare [condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma secondo].

Sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo bensì unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permetta all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

#### 1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative: trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il Decreto sancisce la regola che nel caso di "trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto". Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, il Decreto prevede invece che resti ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VELUX ITALIA S.P.A.**

VELUX Italia S.p.A (di seguito anche “VELUX” o la “Società”), è una realtà italiana controllata da un’azienda internazionale di origine danese la cui missione è quella di migliorare il benessere del maggior numero possibile di persone, offrendo le migliori soluzioni e innovazioni per portare luce naturale, ventilazione e quindi comfort nelle case di tutto il mondo. La Società, la cui natura risulta essere principalmente commerciale, è impegnata nella commercializzazione principalmente di finestre per tetti e mansarde nel mercato italiano.

Ciò premesso, VELUX è oggi protagonista di un significativo processo di rinnovamento, che l’ha portata ad architettare e aggiornare anche il presente documento, al fine di garantire un miglior governo dei processi aziendali, rafforzando al contempo i presidi di *corporate governance* nonché il proprio Sistema di controllo interno.

Il modello di *Corporate Governance* della Società è conforme alle disposizioni del Codice civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia societaria.

Il Sistema di amministrazione e controllo adottato è quello tradizionale, con la presenza dell’Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Nell’ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione è l’organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del *business* e la definizione degli assetti organizzativi.

La struttura organizzativa della Società si articola in numerose Funzioni, a diretto riporto delle Direzioni, che assicurano la piena operatività nell’ambito dei processi e delle attività aziendali, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha definito e adottato il presente Modello 231, in linea con le prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01 e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

### **2.1 LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA**

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nel mese di giugno 2021 (di seguito, per brevità, “Linee Guida”).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo integrato;
- la comunicazione al personale e la formazione.

Con riferimento ai reati colposi, invece, le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e l'addestramento;
- la comunicazione e il coinvolgimento del personale;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del

Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

## 2.2 FINALITÀ DEL MODELLO DI VELUX

Il presente Modello ha lo scopo di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance*, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto ritenuti rilevanti in relazione al *business* della Società;
- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità, promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- informare i Destinatari dell'esistenza del Modello e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare tutti i Destinatari del Modello, ribadendo che VELUX non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui VELUX si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di VELUX, che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse o vantaggio della Società, dà luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

## 2.3 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E DEFINIZIONE DEL MODELLO DI VELUX

VELUX, architettando, definendo e adottando il presente Modello, garantisce la sua costante attuazione e il suo aggiornamento continuo, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

VELUX, ha ritenuto opportuno avviare tutte le necessarie attività prodromiche all'aggiornamento del presente Modello, impegnandosi a dare seguito e piena attuazione alle prescrizioni in esso contenute, ad esempio, in termini di:

- definizione di un Sistema normativo interno;
- potenziamento del Sistema di controllo interno;
- definizione di un Sistema disciplinare *ex Decreto 231*;
- pianificazione delle attività di informazione e formazione di tutti i Destinatari del Modello;
- costituzione di un Organismo di Vigilanza *ex Decreto 231*.

In particolare, VELUX:

- ha individuato e verificato le aree esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (c.d. "*risk assessment*"), attraverso l'analisi del contesto aziendale e la valorizzazione delle esperienze della pregressa operatività aziendale (c.d. "*analisi storica*"), in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali, in cui sono riportate le aree a rischio reato, le attività sensibili rilevanti per ogni area a rischio reato, le Strutture aziendali coinvolte nelle stesse, l'indicazione delle famiglie di reato e dei singoli reati presupposto *ex Decreto 231* ritenute potenzialmente rilevanti, le modalità esemplificative di commissione dei reati presupposto o condotte strumentali alla commissione nonché i *Red Flags*.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che VELUX intrattiene - o potrebbe intrattenere - per il tramite di soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da VELUX sono stati valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società (c.d. concorso di persone) in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi). Inoltre, l'analisi ha avuto ad oggetto anche la possibilità che gli illeciti considerati possano essere commessi all'estero ovvero con il requisito della transnazionalità.

- ha analizzato e implementato un sistema di controlli preventivi esistenti nei processi / attività a rischio (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure ecc.) al fine di valutarne l'efficacia nella mitigazione del rischio reato (c.d. "*as-is analysis*");
- ha individuato le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli (c.d. "*gap analysis*") e ha definito le relative azioni correttive da intraprendere (c.d. Piano di implementazione);
- curerà la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello 231 e verificherà la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

#### 2.4 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello 231, con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del Personale, alla diffusione del Modello, al Sistema disciplinare ed alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

La Parte Speciale descrive, per le famiglie di reato considerate rilevanti per VELUX ad esito delle attività di *risk assessment*:

- i principi generali di comportamento applicabili a tutte le aree a rischio reato.
- le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
- le Strutture aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio e delle relative attività sensibili;
- i reati presupposto astrattamente perpetrabili;
- i principi di controllo preventivo in essere a presidio dei rischi.

## 2.5 REATI RILVENTTI PER LA SOCIETÀ

L'adozione del Modello quale strumento capace di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento.

Tuttavia, al fine di ottemperare alle specifiche previsioni del Decreto, ed in considerazione dell'analisi del contesto aziendale e delle aree a rischio, sono considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, gli illeciti associati alle singole attività sensibili presenti all'interno della Parte Speciale, come rappresentato nell'Allegato 2 del presente Modello ("Matrice Rischio Reato"), cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

Per tutti i reati non espressamente richiamati nella Parte Speciale di questo Modello, l'analisi del rischio ha fatto emergere la non applicabilità alla Società in considerazione della tipologia di attività svolta e di organizzazione in essere. Con riguardo a tali famiglie di reato operano comunque in senso preventivo i presidi definiti dal Sistema di Controllo della Società nel suo complesso

## 2.6 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del presente Modello (di seguito i "Destinatari") e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua Direzione / Funzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale (di seguito, anche, gli "Amministratori"), anche di fatto;
- i componenti del Collegio Sindacale (di seguito, anche, i "Sindaci");
- i dirigenti, i quadri e i dipendenti con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, "Dirigenti" o "Dipendenti" o "Personale");
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, partner commerciali e finanziari e terze parti in genere; di seguito, anche, "Destinatari terzi").

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello.

## 2.7 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L'adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello 231 competono al Consiglio di Amministrazione di VELUX, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. *a*) del Decreto 231.

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello 231 sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di VELUX è composto da uno a tre membri.

I membri dell'Organismo vengono individuati mediante comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche interessate.

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione di VELUX, previa verifica del possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza dei suoi membri.

Il Consiglio di Amministrazione individua altresì il Presidente dell'OdV, scegliendolo tra uno dei membri, e determina la remunerazione dei suoi componenti.

La nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell'OdV, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri, sono disciplinati, per quanto possibile, nel presente capitolo.

Inoltre, l'Organismo si è dotato di un apposito Regolamento, espressione della propria autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto 231 e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di VELUX è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

#### **a) Autonomia e indipendenza**

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Al fine di preservare l'indipendenza dell'OdV, lo Statuto prevede che l'Organismo resti in carica per la durata indicata nell'atto di nomina. Ciascun componente esterno dell'OdV può essere riletto per più di una volta; in ogni caso, il Presidente rimane in carica fino alla nomina del suo successore.

Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa, in merito all'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza annuale. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, l'OdV indica al Consiglio di Amministrazione il proprio *budget* annuale e provvedere a rendicontare i costi sostenuti. In ogni caso, ove ne ravvisi la necessità, l'OdV può disporre di risorse ulteriori rispetto a quelle indicate nel *budget* annuale, previa richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione.

#### b) Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società, nell'ambito dell'autonomia di spesa e del *budget* assegnato.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, anche delle Direzioni / Funzioni della Società che, di volta in volta, si rendessero utili all'espletamento delle attività indicate.

Per le specifiche tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e ambientali, l'OdV, inoltre, si avvale della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti.

#### c) Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli. A tal fine, l'OdV predispone un Piano triennale delle attività, e con un aggiornamento annuale il piano potrà essere aggiornato sulla base delle risultanze e/o eventi non prevedibili ferma restando la possibilità di effettuare in qualsiasi momento controlli a sorpresa.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto 231, l'OdV si avvale, oltre che delle informazioni fornite dal suo membro interno, anche dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato.

### 3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'ODV

I membri dell'OdV devono possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

1. non essere soggetto dichiarato interdetto, inabilitato, fallito, ovvero condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
3. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., in relazione a reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
4. non essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187 *bis* e 187 *ter* del D.Lgs. 58/2008 (T.U.F.);
5. non essere indagato per reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
6. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.

I membri esterni dell'OdV devono possedere anche i seguenti requisiti di indipendenza:

1. non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con Amministratori, Sindaci o dirigenti di VELUX;
2. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, con VELUX; in particolare, non devono avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con VELUX tali da comprometterne l'indipendenza;
3. non ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione di VELUX o delle società azioniste di VELUX;
4. non essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in VELUX, tali da comprometterne l'indipendenza;
5. non aver avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire i requisiti di onorabilità e indipendenza, i membri esterni dell'Organismo, all'atto della nomina, devono rilasciare apposita dichiarazione, a pena di decadenza. Nel contesto della medesima dichiarazione, i membri dell'OdV s'impegnano a comunicare tempestivamente l'eventuale venir meno dei previsti requisiti di indipendenza e onorabilità, nonché, più in generale, qualsiasi circostanza sopravvenuta che li renda incompatibili con lo svolgimento dell'incarico.

Costituisce possibile giusta causa di sospensione e di successiva revoca dalla carica:

1. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità o indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dai membri dell'OdV);
2. la perdita della posizione di dipendente di VELUX (per il membro interno);
3. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV, nonché la violazione del Codice Etico e del Modello di VELUX.

Qualora la revoca dall'incarico venga disposta nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione di VELUX, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto 231.

Infine, i componenti dell'OdV restano in carica per 3 anni e sono rieleggibili per più di una volta.

### 3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV di VELUX verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare, sulla base del Piano di attività approvato da quest'ultimo con cadenza annuale, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente, nonché in caso di violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- monitorare, sulla base del Piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello 231 e delle procedure promuovendo, anche previa consultazione delle

Direzioni / Funzioni interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;

- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, ovvero anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;
- effettuare, anche tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- verificare periodicamente - con il supporto delle Direzioni / Funzioni competenti - il sistema dei poteri in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno o ai sub responsabili;
- promuovere, in attuazione del Modello 231, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato, dalle Direzioni / Funzioni interessate, sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire - ove ritenuto necessario - ulteriori modalità di comunicazione / segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello 231 e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello 231;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al Decreto 231;
- promuovere, di concerto con la Direzione competente in materia di gestione delle risorse umane, l'attività di formazione del Personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;

- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;
- esigere che i Responsabili delle Direzioni / Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei Dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni ai Destinatari terzi (consulenti, fornitori, *partner*, ecc.) con i quali la Società intrattiene rapporti, nell'ambito delle attività svolte per conto di VELUX.

L'Organismo potrà decidere di delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

#### 3.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di VELUX, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello 231.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione un'informativa semestrale avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello ed alle relative risultanze;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese dall'Organismo;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello 231;
- l'informazione sul Piano di attività;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

L'OdV effettua con il Collegio Sindacale degli incontri periodici e invia per iscritto durante la semestrale la relazione ed effettua un incontro annuale relazionando le proprie attività.

Nell'informativa semestrale, inoltre, l'Organismo di Vigilanza comunica il Piano delle attività previste per il semestre successivo.

Inoltre, l'OdV dovrà riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato (c.d. flussi informativi *ad hoc*) in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello 231 ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello 231;
- la mancata collaborazione da parte delle Direzioni / Funzioni;
- l'esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero a carico di VELUX in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Delegato.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da dirigenti della Società o dai Sindaci;
- Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello 231 poste in essere dalla società di revisione ovvero dagli Amministratori, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

### 3.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett. *d*), del Decreto 231 impone la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività societaria.

Tutti i Destinatari del Modello 231, inoltre, devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- **flussi informativi *ad hoc* e informativa periodica;**
- **segnalazioni whistleblowing.**

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere, a titolo esemplificativo, in:

- i provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori o Dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al D.Lgs. 231/01 o per i relativi reati presupposto, nonché per reati che possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei Dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati presupposto;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello 231, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- i rapporti predisposti dalle Direzioni / Funzioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto 231 o al sistema di controllo interno;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in materia di ambiente, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ARPA ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le operazioni con le società che detengono il capitale sociale di VELUX concluse a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;

- le eventuali variazioni/ carenze riscontrate nella struttura organizzativa, nelle procedure e nei poteri;
- i documenti rilevanti in materia di salute, sicurezza e ambiente, quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, il Piano di emergenza, i verbali relativi alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, i verbali relativi alle analisi ambientali e ai sopralluoghi nelle sedi, nonché le modifiche e/o aggiornamenti delle valutazioni dei rischi ambientali;
- ogni altra informazione rilevante in materia di salute, sicurezza e ambiente, anche in caso di eventi emergenziali;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dai relativi protocolli (procedure).

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello 231 e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la società di revisione.

Tutto quanto sopra esposto evidenzia la necessità da parte della Società di garantire un flusso informativo strutturato e concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, utile anche per l'eventuale *accertamento post facto* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di reati previsti dal Decreto 231.

Invece, i flussi informativi periodici riguardano attività ricorrenti che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile), quali a titolo esemplificativo:

- la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del Personale;

- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. “quasi-infortuni”, ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell’adeguamento dei protocolli e delle procedure;
- gli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali.

Al fine di facilitare i flussi informativi verso l’Organismo di vigilanza, questi possono essere trasmessi:

- per posta, alla c.a. dell’Organismo di Vigilanza di VELUX Italia, Via Strà, 152, 37030, Colognola ai Colli VR;
- all’indirizzo di posta elettronica dedicato: [it\\_odvvelusitaliaspa@pwc.com](mailto:it_odvvelusitaliaspa@pwc.com)

### 3.6 SEGNALAZIONI WHISLEBLOWING

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al precedente paragrafo e in ottemperanza alle previsioni della legge n. 179/2017 che introduce nell’ordinamento italiano “Disposizioni a 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 “Legge Whistleblowing”), nonché in ottemperanza alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali, la Società ha adottato una pluralità di canali dedicati alla segnalazione di illeciti.

In particolare, la Società mette a disposizione dei dipendenti informazioni chiare sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni all’interno del documento *“Procedura Whistleblowing – Gestione delle segnalazioni”*, e adotta misure idonee affinché sia sempre garantito l’anonimato e la riservatezza circa l’identità di chi trasmette informazioni.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni, così come coloro che facilitano l’invio della segnalazione o si trovano in rapporti di parentela o lavorativi con il segnalante, come nei casi previsti dalla Legge. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il cambio di mansione e ogni altra misura contro il soggetto segnalante sono nulle.

## 4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

### 4.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

VELUX promuove la conoscenza del Modello 231 e dei relativi aggiornamenti tra tutti i Dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerlo e ad attuarlo.

La Funzione Facilities and local Compliance Coordinator cura la formazione del Personale sui contenuti del Decreto 231 e sul Modello, dandone evidenza all'OdV.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nell'*intranet* aziendale e nel sito *internet* della Società (con riferimento al Modello, nel sito *internet* viene pubblicata solo la Parte Generale);
- la messa a disposizione del Modello e del Codice Etico per tutto il personale in forza, nonché la distribuzione di tali documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in Società, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- un corso *on-line*, disponibile in modo permanente, sui contenuti del Decreto 231, del Modello 231 e del Codice Etico;
- una comunicazione al Personale in caso di futuro aggiornamento del Modello 231 e/o del Codice Etico.

Il percorso di formazione è articolato sui livelli qui di seguito indicati:

- Apicali: incontri con i Responsabili di primo livello e, di norma, "*workshop*" in aula con i dirigenti;
- altro Personale: informativa in sede di assunzione; corso di formazione realizzato, di norma, con modalità "*e-learning*".

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso *on-line*, è obbligatoria; la Funzione Facilities and local Compliance Coordinator monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il Personale, compresi i neoassunti.

La tracciabilità della partecipazione all'attività di formazione è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le attività in modalità "*e-learning*", attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte, reperibile sulla piattaforma informatica dedicata.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello 231 o al Codice Etico, ove l'OdV non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

#### 4.2 INFORMATIVA AI DESTINATARI TERZI

VELUX promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i fornitori e le terze parti in genere della Società.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

## 5. IL SISTEMA SANZIONATORIO/DISCIPLINARE

### 5.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lettera *e*), e 7, comma 4 lettera *b*), del Decreto 231, prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231. Essendo quest'ultimo costituito da numerose componenti, ne deriva che per "violazione del Modello 231" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello (si veda il par. 3.3).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da *VELUX* in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;
- b) mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato ("dirette" e "strumentali") o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello 231;
- c) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;
- e) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto 231 da parte dei Destinatari;
- f) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai

protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;

- g) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- h) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- i) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- j) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel par. 4.5).

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del Destinatario;
- mansioni del Destinatario;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

## 5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Nel caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di *VELUX*, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico / delega;

- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e *subendi*.

### 5.3 SANZIONI PER I DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai Dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati) in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello 231 sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, e tenendo conto delle circostanze riportate nel precedente par. 5.1.

#### 5.3.1 DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello 231 o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello 231 sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Al personale dirigente possono essere applicate anche le sanzioni previste nel successivo par. 6.3.2. I criteri di determinazione della sanzione ed il procedimento disciplinare tengono conto della natura fiduciaria e del tipo di rapporto.

### 5.3.2 IMPIEGATI E QUADRI

In conformità alle previsioni contenute nel “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi”<sup>5</sup> (in seguito anche “CCNL”):

- a) incorre nei provvedimenti di biasimo inflitto verbalmente, biasimo inflitto per iscritto o multa non eccedente le quattro ore di retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello 231 o adottati, nell’espletamento di attività nelle relative aree a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del Dipendente individuati dal CCNL pregiudizievoli per la disciplina e la morale della Società;
- b) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e della retribuzione per un massimo di dieci giorni, il lavoratore che ponga in essere, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello 231, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto a);
- c) incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave nocimento morale e/o materiale.

Il presente documento è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

### 5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI

Ogni comportamento posto in essere nell’ambito di un rapporto contrattuale dai fornitori, consulenti, *partner*, controparti ed altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l’eventuale proposizione dell’azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole che *VELUX* Sono Destinatari del presente Modello (di seguito i “Destinatari”) e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o

---

<sup>5</sup> Art. 225, CCNL del Commercio, rubricato “*Provvedimenti disciplinari*”.

controllo della Società o di una sua Direzione / Funzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale (di seguito, anche, gli “Amministratori”), anche di fatto;

- i componenti del Collegio Sindacale (di seguito, anche, i “Sindaci”);
- i dirigenti, i quadri e i dipendenti con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, “Dirigenti” o “Dipendenti” o “Personale”);
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, *partner* commerciali e finanziari e terze parti in genere; di seguito, anche, “Destinatari terzi”).

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello.

prevede in ogni contratto, con le quali la controparte si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231, nonché a prendere visione e rispettare le misure definite dalla Società, quali il Modello 231 e il Codice Etico.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, può limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

## 5.5 PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui si segnala l'avvenuta violazione del Modello 231.

#### 5.5.1 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Qualora riscontri la violazione del Modello 231 da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale. In tal caso, l'OdV promuoverà l'avvio del procedimento.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai Dipendenti.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea degli Azionisti per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Resta in ogni caso ferma (anche in mancanza di un licenziamento dell'Amministratore e comunque nelle more dello svolgimento del procedimento di cui al par. 4.5.2) la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare ogni più opportuna iniziativa nei confronti dello stesso Amministratore, dandone adeguata e tempestiva informazione all'OdV.

#### 5.5.2 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

##### A) Dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del Decreto 231, è previsto che:

- il Consiglio di Amministrazione decide nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;
- l'Amministratore Delegato si attiva per la definizione della posizione del soggetto in relazione al relativo procedimento disciplinare.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dirigente, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del provvedimento disciplinare, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile al caso concreto.

In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

#### B) Impiegati e quadri

Il procedimento di applicazione della sanzione da parte della Società nei confronti di impiegati e quadri avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del vigente CCNL del Commercio.

Le sanzioni devono essere applicate entro sei giorni dal ricevimento delle giustificazioni.

L'interessato, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di Conciliazione e Arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

#### 5.5.3 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI TERZI

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali, il Responsabile della Direzione ovvero della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la Direzione competente in materia legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore Delegato, nonché dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello 231 oggetto di violazione, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

//