

Eliwell Controls s.r.l.

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***

*Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*



## Definizioni

Nel presente documento, i termini di seguito indicati con le lettere maiuscole avranno il seguente significato:

### Codice Etico

Si intende il presente documento costituente il codice etico di Eliwell Controls.

### Collaboratori

Si intendono con riferimento a Eliwell Controls:

- i membri del consiglio di amministrazione, i membri degli organismi di controllo previsti dalla legge (per il seguito denominati anche: Soggetti Apicali),
- i soggetti inquadrati come dirigenti (per il seguito: Dirigenti).
- i soggetti vincolati con un rapporto di lavoro subordinato (per il seguito: Dipendenti),
- i soggetti prestatori di lavoro su base coordinata e continuativa/occasionale,
- i soggetti ai quali è delegata la facoltà di agire "in nome e per conto" (conferita la rappresentanza).
- 

### D. Lgs. 231\2001

Si intende il Decreto Legislativo n° 231 del 8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

### Modello di Organizzazione

Si intende il documento denominato Modello di Organizzazione e Controllo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Eliwell Controls s.r.l. .

### Eliwell Controls

Si intende la Eliwell Controls s.r.l., società di diritto italiano, iscritta al Registro Imprese di Belluno con codice fiscale n° 00987080256.

### Organismo di Vigilanza

Si intende l'organismo costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione preposto alla vigilanza sull'applicazione del Codice Etico, delle policies e procedure aziendali correlate.

### Terzi

Si intendono tutti i clienti, tutti i fornitori, tutti i soggetti che pongono in atto delle transazioni economiche con la Eliwell Controls, non rientranti nella definizione di Collaboratori.

## I - Premessa

Questo documento ha la finalità di fornire un quadro di riferimento dei principi etici e dell'insieme delle regole che consentono di vivere in azienda ed esercitare le diverse funzioni nei confronti di Terzi ed in generale di tutti coloro che entrano in rapporto con la Eliwell Controls.

I comportamenti dei Collaboratori della Eliwell Controls devono uniformarsi a tali regole.

I valori e le regole della Eliwell Controls nascono da una cultura del lavoro che i Collaboratori hanno contribuito e contribuiscono a creare giorno per giorno; essi hanno la finalità di rafforzare l'identità della Eliwell Controls in coerenza con il contesto sociale e giuridico in cui operiamo.

I valori e le regole della Eliwell Controls hanno in particolare lo scopo di far sì che i comportamenti dei dipendenti e dei collaboratori:

- (a) siano conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti, e siano idonei a prevenire il rischio che vengano commessi reati;
- (b) contribuiscano a determinare una maggiore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi definiti;
- (c) siano idonei a prevenire il rischio che la Eliwell Controls assuma obblighi o responsabilità non conformi agli obiettivi definiti.

Eliwell Controls, nella definizione e nell'aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, s'ispira alle Linee Guida definite da Confindustria per l'attuazione del Decreto Legislativo 231/2001 il quale sancisce la responsabilità "penale" della Società per reati compiuti da suoi dipendenti.

## **II Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n° 231 "Disciplina della responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica."**

Per una migliore conoscenza dei contenuti del DLgs 231/2001 tutti i Collaboratori sono invitati a prendere visione sul sito intranet alla pagine "Modello di Organizzazione e Controllo (Policy aziendali)":

- (a) della presentazione di sintesi.
- (b) dell'illustrazione dei reati che possono generare in capo alla Eliwell Controls una responsabilità "penale".
- (c) delle linee Guida di Confindustria per l'adozione di un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire la commissione di reati.

## **III Il Modello di Organizzazione della Eliwell Controls**

La Eliwell Controls ha realizzato una analisi puntuale dei suoi processi e delle sue attività individuando le aree in cui era maggiore il rischio che suoi dipendenti o collaboratori commettessero i reati contemplati dal DLgs 231/2001.

In conseguenza di tale analisi le regole esistenti sono state aggiornate e ne sono state definite di nuove, definendo un quadro di riferimento organico in cui sono stati definiti anche i principi e i valori della Eliwell Controls.

Sul sito intranet alla pagina Norme e Procedure Aziendali sono indicati i principi e le regole fondamentali.

**In primo luogo** troviamo:

- ▶ i Principi di Responsabilità e il Codice Etico che definiscono i principi e le regole fondamentali,
- ▶ e l'Organismo di Vigilanza; che ha la finalità di vigilare sull'attuazione del Modello di Organizzazione e aggiornarlo.

**In secondo luogo** troviamo le seguenti policies:

- ▶ Protocollo Deleghe di Poteri
- ▶ Policy Commerciale
- ▶ Policy Acquisti
- ▶ Policy Investimenti
- ▶ Policy Amministrazione e Finanza
- ▶ Policy Ambiente e Sicurezza
- ▶ Policy Privacy
- ▶ Policy Informatica
- ▶ Policy Risorse Umane

## **IV ORGANISMO DI VIGILANZA.**

### **IV-1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza.**

La Eliwell Controls in coerenza con le disposizioni del DLgs 231 ha istituito l'Organismo di Vigilanza al quale è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, di curarne l'aggiornamento.

Tale organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa ed di controllo come di seguito

precisato, e al medesimo viene attribuito un budget di spesa.

Il Consiglio di Amministrazione della Eliwell Controls per la durata di tre anni ha costituito un Organismo di Vigilanza quale organo collegiale composto da tre membri, due di diritto e uno nominativo.

Attualmente è composto da:

<b>NOME</b>	<b>COGNOME</b>	<b>QUALIFICA</b>	<b>E-MAIL</b>
Lucio	Pasquini	Dr. Commercialista	<a href="mailto:OdV.Eliwell@se.com">OdV.Eliwell@se.com</a>
Alberto	Crispino	Internal Control	<a href="mailto:OdV.Eliwell@se.com">OdV.Eliwell@se.com</a>
Stefano	Suani	Quality Manager	<a href="mailto:OdV.Eliwell@se.com">OdV.Eliwell@se.com</a>

I membri di diritto potranno essere sostituiti dal Presidente e Amministratore Delegato nell'ambito dei normali avvicendamenti, mentre il membro nominativo potrà essere revocato solo con delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### **IV-2 I compiti e i poteri dell'organismo interno di vigilanza.**

L'Organismo di Vigilanza nei termini definiti dal Consiglio di Amministrazione stabilirà un regolamento interno finalizzato a definire le regole minimali per il suo funzionamento le quali dovranno ispirarsi al funzionamento degli organi collegiali societari, e un programma annuale.

L'Organismo di Vigilanza, di propria iniziativa e con ampia autonomia, ha l'obbligo di eseguire i seguenti compiti:

- (a)** vigilare e verificare in ordine all'applicazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo nel suo insieme;
- (b)** verificare l'applicazione delle procedure facenti parte del Modello Organizzativo, ponendo in essere le iniziative più opportune;
- (c)** esaminare le notizie pervenutigli promuovendo le verifiche più opportune, e se necessario procedendo con le conseguenti attività di cui ai seguenti punti (d) ed (e);

- (d)** promuovere l'emanazione e/o l'adeguamento di procedure operative partecipando con le funzioni competenti alla loro definizione al fine di assicurare la loro idoneità a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- (e)** aggiornare il Codice Etico e il Modello di Organizzazione anche in funzione delle mutate attività aziendali;
- (f)** promuovere e verificare la conoscenza del Codice Etico all'interno e all'esterno della Eliwell Controls e la sua attuazione.

L'attività di cui al punto (c) dovrà essere svolta sistematicamente, mentre le altre attività dovranno essere svolte in funzione dei riscontri emersi dalle notizie pervenute e di un programma annuale di verifiche a campione.

Nello svolgimento dei suoi compiti l'Organismo di Vigilanza:

- si avvale della funzione di audit interno della Schneider Electric S.p.A. e nel limite del budget attribuitogli potrà avvalersi di consulenti esterni,
- mantiene riservati i dati degli autori delle informazioni, e fatti salvi gli obblighi di informazione indicati nel capitolo seguente mantenere strettamente riservati i contenuti delle informazioni pervenutegli,
- custodisce i documenti inerenti alla propria attività in un apposito archivio accessibile solo ai suoi membri.

Ai fini dello svolgimento dei suoi compiti all'Organismo di Vigilanza vengono attribuiti i seguenti poteri:

- (i)** accedere ai sistemi e ai documenti aziendali inerenti alle attività commerciali e industriali svolte dalla Eliwell Controls;
- (ii)** disporre della collaborazione di tutte le funzioni aziendali;
- (iii)** conferire incarichi a consulenti esterni nei limiti del budget attribuito.

### **IV-3 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza**

Ogni Collaboratore nell'esercizio delle sue funzioni potrà comunicare notizie relative alla violazione del Codice Etico direttamente ed alternativamente:

1. alla propria linea gerarchica,
2. al responsabile HR BP, al Responsabile degli Affari Legali, o ai referenti locali per R&ED Line
3. all'Organismo di Vigilanza,
4. mediante lo strumento di reporting su portale web chiamato R&ED Line all'indirizzo <https://secure.ethicspoint.ca/domain/media/it/gui/100211/index.html>. Tale strumento consente anche comunicazioni in forma anonima.

I Collaboratori della Eliwell Controls devono obbligatoriamente comunicare alla propria linea gerarchica e al Responsabile degli Affari Legali:

- (a)** provvedimenti e notizie provenienti dalle Autorità di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali emerge il proprio coinvolgimento o di altri Collaboratori, in ordine ai reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- (b)** richieste di assistenza legale inoltrate dai Collaboratori per fatti inerenti ai reati di cui al D.Lgs 231/2001.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza vanno inviate all'indirizzo indicato nel sito Intranet o all'indirizzo dei singoli membri indicati nel capitolo IV.1.

La Eliwell Controls si impegna a non praticare ritorsioni di sorta per il fatto che un Collaboratore abbia comunicato informazioni all'Organismo di Vigilanza.

#### **IV-4 Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza e gestione delle segnalazioni.**

A) L'Organismo di Vigilanza dovrà, con puntuali e tempestive informative scritte comunicare nei seguenti termini:

- (1)** nel caso di eventi/situazioni che non attengano a fatti costituenti potenziali reati,
  - (i) al responsabile dell'ufficio a cui appartengono le persone/attività coinvolte;
  - (ii) per fatti rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori dovrà essere informato anche il Direttore delle Risorse Umane;
  - (iii) il responsabile dell'ufficio dovrà comunicare tempestivamente i provvedimenti che intende adottare;
  - (iv) nel caso i provvedimenti siano ritenuti insufficienti, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare l'Amministratore Delegato e il Direttore delle Risorse Umane.
- (2)** nel caso di eventi/situazioni che attengano a fatti costituenti potenziali reati, oltre al responsabile di riferimento e al Direttore delle Risorse Umane dovrà essere informato l'Amministratore Delegato.

L'Organismo di Vigilanza semestralmente dovrà inviare una relazione a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione che sinteticamente illustri le attività svolte e i riscontri emersi.

## **V SISTEMA DISCIPLINARE**

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio è un elemento essenziale del Modello Organizzativo in quanto è uno degli strumenti a disposizione della Eliwell Controls al fine di assicurarne l'effettiva applicazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### **Violazioni commesse da Dipendenti e Dirigenti**

La violazione da parte dei Dipendenti e dei Dirigenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento per mancanza.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

Nel caso la violazione sia commessa da Dirigenti si applicheranno anche le disposizioni del Contratto Collettivo di riferimento.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, dei precetti contenuti nel Codice Etico aziendale;
- violazione, da parte del dipendente, di procedure/policies interne previste dal presente Modello;
- adozione di comportamenti diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

#### **Violazioni commesse dagli Amministratori.**

La violazione da parte di Amministratori delle procedure previste dal presente Modello determinerà:

- (i) l'applicazione delle misure idonee in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria, se Dirigenti;
- (ii) la loro revoca se non Dirigenti.

In ogni caso di violazione del presente Modello da parte di Amministratori, si dovrà informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, ed il Collegio sindacale, i quali provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni della vigente normativa.

#### **Violazioni commesse da Collaboratori esterni ed Agenti.**

La violazione del presente Modello da parte di collaboratori esterni (a titolo esemplificativo: agenti, consulenti, e similari) tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali che verranno inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.



## **VI DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Eliwell Controls garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello sarà configurata nei seguenti termini:

### **1) La comunicazione iniziale.**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e ad ogni suo aggiornamento.

### **2) La formazione.**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, la Eliwell Controls ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

Dirigenti, Quadri, personale con funzioni di rappresentanza:

- seminario iniziale;
- accesso alla intranet della Società;
- occasionali e-mail o sessioni di aggiornamento;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

Altro personale dipendente:

- comunicazione interna a tutti i dipendenti;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- accesso alla intranet della Società nella sezione dedicata all'argomento;
- occasionali e-mail di aggiornamento;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza;
- informativa nell'ambito del corso dedicato ai neoassunti.

*\* fine testo \**