



KENNEW SRL

Cod. Fisc. e P.Iva 03526840164

sede legale in 24027 Nembro (BG), Via Europa Case Sparse n. 13B


www.kennew.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

**Modello di
Organizzazione, Gestione
e Controllo**

PARTE GENERALE

REVISIONE	DATA	ADOZIONE
00	14.02.2025	 KENNEW S.r.l. Via Europa Case Sparse, 13/B 24027 NEMBRO (BG)

C.F. e P.IVA 03526840164 R.E.A. BG 386348

Sommario

1. PREMESSA	4
2. LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	4
2.1. GLI AUTORI DEL REATO	5
2.2. I REATI PRESUPPOSTO.....	5
2.3. LE SANZIONI.....	7
3. IL MODELLO 231.....	8
4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI KENNEW SRL.....	11
4.1. KENNEW SRL	11
4.2. IL CODICE ETICO.....	11
4.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	11
5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	12
5.1. L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231.....	13
5.1.1. <i>Mappatura delle aree a rischio</i>	14
5.1.2. <i>Rilevazione della situazione esistente "as is"</i>	14
5.1.3. <i>Gap Analysis e Action Plan</i>	15
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
6.1. I REQUISITI.....	17
6.2. ISTITUZIONE E NOMINA	17
6.3. INDIPENDENZA E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ E REVOCA.....	18
6.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	19
6.5. VERIFICHE E CONTROLLI.....	20
6.6. REPORTING DELL'ODV ALL'AMMINISTRATORE UNICO.....	23
7. SISTEMA DISCIPLINARE	23
7.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	24
7.2. VIOLAZIONI E SANZIONI	25
7.3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO	26
7.4. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS, AGENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI	26
8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26

1. PREMESSA

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto 231"), il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento una disciplina che attribuisce responsabilità amministrativa alle persone giuridiche, inclusi enti, società e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale disciplina si applica non solo agli enti dotati di personalità giuridica, ma anche a quelli privi di responsabilità giuridica.

In base all'art. 5 del Decreto 231, la responsabilità dell'ente sussiste quando i reati sono commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da soggetti in posizione apicale o da coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza. La responsabilità può estendersi anche ai delitti tentati, ossia a quegli atti che, pur non concretizzando il reato, sono idonei a realizzarlo.

L'ente è autonomamente responsabile, sebbene partecipi al procedimento penale assieme alla persona fisica imputata, salvo che quest'ultimo sia coinvolto direttamente nel reato.

Il Decreto 231 ha modificato profondamente l'ordinamento giuridico italiano, poiché per la prima volta gli enti sono stati resi destinatari di sanzioni pecuniarie e interdittive, anche indipendentemente dalla responsabilità penale delle persone fisiche. Tuttavia, l'ente può essere esonerato da tale responsabilità se ha adottato e attuato in modo efficace, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231) idoneo a prevenire la commissione di reati.

KENNEW SRL, in applicazione della normativa sopra richiamata, ha scelto di dotarsi di un proprio Modello 231 al fine di evitare il rischio di coinvolgimento in procedimenti per illeciti amministrativi.

2. LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

2.1. GLI AUTORI DEL REATO

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai seguenti soggetti:

- Soggetti in posizione apicale: queste sono le persone che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno dell'ente, o che gestiscono una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Sono inclusi anche coloro che, pur non ricoprendo formalmente una carica, esercitano effettivamente la gestione e il controllo dell'ente.
- Soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza: sono quelle persone che operano sotto la direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra descritti.

Il reato si considera commesso nell'interesse dell'ente quando contribuisce a generare un vantaggio, che può essere economico o di altra natura (ad esempio, il risparmio di risorse).

L'ente non risponde quando il reato è stato commesso per un interesse esclusivo proprio del soggetto autore del reato o di terzi.

2.2. I REATI PRESUPPOSTO

Gli illeciti previsti dal Decreto 231 per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile (di seguito, più brevemente, "reati presupposto") possono essere compresi nelle seguenti categorie di reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal
 - codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
 - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);

- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

2.3. LE SANZIONI

In caso di commissione di uno dei reati presupposto, le sanzioni previste dal Decreto 231 sono:

- Sanzioni pecuniarie: vengono applicate in quote che variano da un minimo di 100 a un massimo di 1000, con importi che vanno da 258 a 1.549 euro per ciascuna quota.
- Sanzioni interdittive: includono l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie per la commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (ad eccezione dei contratti per l'erogazione di servizi pubblici), l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con

eventuale revoca di quelli già concessi, e il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Nei casi più gravi, l'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere definitiva.

- Confisca del prezzo o del profitto del reato.
- Pubblicazione della sentenza.

Il giudice, nel determinare il tipo e la durata delle sanzioni interdittive, tiene conto della loro capacità di prevenire reati simili a quello commesso e, se ritenuto necessario, può applicarle congiuntamente. Le sanzioni più gravi, come l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi, possono essere disposte in modo definitivo, nei casi più gravi. Inoltre, il giudice può decidere di nominare un commissario, ai sensi dell'art. 15 del Decreto 231, per gestire l'attività dell'ente durante il periodo di interdizione.

Nel caso in cui il reato risulti tentato (e non portato a termine), le sanzioni pecuniarie e interdittive vengono ridotte da un terzo a metà, mentre non vengono applicate sanzioni se l'ente è riuscito a impedire volontariamente il compimento dell'azione illecita o la realizzazione dell'evento dannoso.

3. IL MODELLO 231

Il Decreto Legislativo 231 stabilisce che l'adozione di modelli organizzativi, gestionali e di controllo può costituire una causa di esonero dalla responsabilità, a condizione che l'azienda dimostri di aver adottato e messo in pratica, prima che si verificasse l'illecito, modelli idonei a prevenire reati simili a quello accaduto. In particolare, è necessario che:

- L'organo direttivo dell'ente abbia adottato modelli organizzativi efficaci, idonei a prevenire reati della tipologia verificatasi;

- La responsabilità di vigilare sull'efficacia dei modelli e di aggiornarli periodicamente sia stata attribuita a un organismo interno con autonomi poteri di controllo e iniziativa;
- Le persone che hanno commesso il reato lo abbiano fatto eludendo volontariamente i modelli adottati;
- Non si sia verificata una vigilanza insufficiente o omessa da parte dell'organismo di controllo.

Spetta all'ente dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati ai soggetti apicali, fornendo prove della corretta applicazione dei modelli e che la commissione del reato non sia derivata da negligenza nell'organizzazione.

In caso di reato commesso da un dipendente o collaboratore, l'ente è responsabile se il reato è stato reso possibile da violazioni degli obblighi di direzione o supervisione. Tuttavia, l'ente non è considerato responsabile se, prima della commissione del reato, ha adottato e messo in pratica un modello di organizzazione che si è rivelato idoneo a prevenire i reati in questione.

L'efficacia del Modello 231 richiede:

- Un monitoraggio costante, con eventuali modifiche al modello in caso di violazioni significative o cambiamenti nell'organizzazione;
- L'implementazione di un sistema disciplinare adeguato a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

Il Decreto 231 definisce anche le caratteristiche minime che devono avere i modelli organizzativi, che devono:

- Individuare le aree aziendali a rischio di reati;
- Prevedere protocolli specifici per pianificare la formazione e le decisioni relative ai reati da prevenire;
- Stabilire modalità di gestione delle risorse finanziarie che impediscano la commissione di reati;

- Includere obblighi di comunicazione verso l'organismo di controllo riguardo il funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Implementare un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate.

Inoltre, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, il modello di gestione e organizzazione idoneo a escludere la responsabilità amministrativa deve essere attuato efficacemente e deve garantire il rispetto di tutti gli obblighi giuridici in materia di sicurezza sul lavoro, tra cui:

- Il rispetto degli standard tecnico-strutturali previsti dalla legge per attrezzature, impianti e luoghi di lavoro;
- La valutazione dei rischi e l'adozione di misure preventive;
- La gestione delle emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni di sicurezza e consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- La sorveglianza sanitaria, la formazione e l'informazione dei lavoratori;
- La verifica del rispetto delle procedure di sicurezza e la documentazione delle attività svolte.

Inoltre, è necessario che l'organizzazione disponga di un sistema disciplinare per sanzionare eventuali violazioni e garantisca un controllo continuo sull'efficacia delle misure adottate, aggiornando il modello in caso di violazioni gravi o cambiamenti significativi nell'attività aziendale.

Anche se il modello viene adottato dopo la commissione del reato, l'ente può beneficiare di una riduzione delle sanzioni, a condizione che l'adozione e l'attuazione del modello siano ritenute sufficientemente efficaci per prevenire ulteriori illeciti.

Infine, per i reati elencati nell'articolo 25 del Decreto 231, l'ente può ottenere una riduzione delle sanzioni interdittive se, prima della sentenza di primo grado, ha attivamente intrapreso misure per evitare che l'attività illecita avesse ulteriori conseguenze, per raccogliere prove e per identificare i responsabili, oppure per

sequestrare i beni illecitamente acquisiti, migliorando nel contempo le proprie misure organizzative per prevenire il ripetersi di reati simili.

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI KENNEW SRL

4.1. KENNEW SRL

Kennew Srl nasce dall'intuizione e dalla passione dei suoi soci per un futuro più sostenibile, in cui le risorse naturali vengano utilizzate in modo più efficiente e le energie rinnovabili siano al centro del cambiamento.

Nel corso degli anni, Kennew Srl si è specializzata nel settore delle energie rinnovabili, con un focus particolare sull'energia solare.

La società ha costruito una solida reputazione nella progettazione, installazione e manutenzione di impianti fotovoltaici, ampliando progressivamente i suoi servizi con soluzioni innovative come i sistemi di accumulo e la gestione dello scambio sul posto. Inoltre, Kennew ha sempre posto grande attenzione all'ambiente, gestendo anche lo smaltimento sicuro dei pannelli fotovoltaici a fine vita.

Oggi, Kennew Srl continua a crescere con l'obiettivo di contribuire attivamente alla transizione verso un modello energetico più sostenibile e responsabile.

4.2. IL CODICE ETICO

Kennew Srl ha adottato un Codice Etico che stabilisce i principi e i valori guida della società, ispirando così ogni aspetto della sua attività imprenditoriale.

4.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) di Kennew Srl integra regole, funzioni, strutture, risorse, processi e procedure per garantire una gestione sana e prudente, con l'obiettivo di raggiungere i seguenti risultati:

- Ottimizzazione dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali in ambito qualità, sicurezza, energia e ambiente;

- Verifica dell’attuazione delle strategie aziendali e delle politiche operative;
- Affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e dei sistemi informatici;
- Prevenzione del rischio di coinvolgimento in attività illecite, anche involontariamente;
- Conformità alle normative legali, ai regolamenti di settore e alle politiche interne.

Il nostro sistema, integrato e multidisciplinare, garantisce che tutte le operazioni siano svolte nel rispetto delle normative di qualità, sicurezza e ambiente, contribuendo al miglioramento continuo della nostra attività.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Kennew Srl ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (c.d. “MOGC” o “Modello 231”) come strumento di responsabilità sociale e di gestione del rischio legato alla commissione di reati, con l’obiettivo di prevenire eventuali illeciti e di garantire un ambiente di lavoro trasparente e conforme alle normative.

L’adozione di questo modello non solo consente di esentare l’azienda dalla responsabilità amministrativa per specifici reati, ma apporta anche vantaggi a tutti i soggetti coinvolti: dipendenti, partner commerciali, fornitori, e tutti coloro che interagiscono con l’impresa.

Il Modello 231 di Kennew Srl è strutturato come segue:

- **Parte Generale:** descrive il quadro normativo di riferimento, l’organizzazione aziendale, la struttura del modello stesso, e identifica l’Organismo di Vigilanza, con la definizione dei suoi compiti, poteri e flussi informativi. Include anche la funzione del sistema disciplinare, l’apparato sanzionatorio e un piano di formazione e comunicazione per assicurare che tutte le misure e disposizioni del Modello siano adeguatamente comprese e applicate.

- **Parte Speciale:** illustra le fattispecie di reato rilevanti per la responsabilità amministrativa dell'azienda, in relazione alle caratteristiche specifiche delle sue attività, nonché i processi sensibili e i protocolli operativi adottati per prevenirli.
- **Codice Etico:** definisce i principi e le modalità con cui Kennew Srl intende perseguire i propri obiettivi aziendali, mantenendo un comportamento etico e responsabile nelle sue operazioni quotidiane.

Questo approccio consente a Kennew Srl di rafforzare la propria posizione sul mercato, garantendo la piena conformità alle normative vigenti e promuovendo al contempo un modello di gestione aziendale sostenibile e orientato alla responsabilità.

5.1. L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231

Kennew Srl ha adottato una metodologia strutturata per la definizione e l'aggiornamento del proprio Modello 231, finalizzata a garantire l'affidabilità e la qualità dei risultati, con una particolare attenzione all'organizzazione interna e alle modalità operative.

La metodologia seguita si articola in fasi precise, con l'obiettivo di assicurare un processo trasparente ed efficace, assegnando chiare responsabilità alle diverse funzioni aziendali.

Le fasi principali del processo sono le seguenti:

- a) Mappatura delle aree a rischio: identificazione delle aree dell'azienda più vulnerabili a rischi legati alla commissione di reati.
- b) Rilevazione della situazione esistente (As Is): analisi delle pratiche e dei processi aziendali in atto per valutare l'attuale conformità e le eventuali lacune.

- c) Gap Analysis e Action Plan: confronto tra la situazione esistente e gli standard richiesti dal Modello 231, con la definizione di azioni correttive per colmare le differenze.
- d) Redazione del Modello 231: formalizzazione del Modello 231, includendo tutte le misure necessarie per prevenire i rischi identificati e garantire la conformità alle normative.

Questa metodologia permette a Kennew Srl di avere un sistema integrato e sempre aggiornato, in grado di rispondere tempestivamente a eventuali sfide normative e operative, rafforzando così la propria responsabilità e il proprio impegno verso la compliance.

5.1.1. Mappatura delle aree a rischio

L'articolo 6, comma 2, del Decreto 231 stabilisce che uno degli elementi fondamentali del Modello 231 sia l'identificazione dei processi e delle attività aziendali in cui potrebbero verificarsi reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le cosiddette "aree sensibili o di rischio".

Pertanto, la prima fase del processo ha riguardato l'individuazione di questi ambiti aziendali e dei relativi processi o attività sensibili, nonché la definizione dei responsabili e dei meccanismi di controllo esistenti.

Kennew Srl ha avviato un'analisi approfondita della propria struttura organizzativa, al fine di comprendere, anche a livello documentale, le attività svolte e identificare gli ambiti aziendali da sottoporre ad analisi.

La raccolta e l'esame della documentazione rilevante, sia sotto il profilo tecnico-organizzativo che legale, hanno consentito di individuare i processi sensibili e di identificare le funzioni aziendali responsabili di ciascuna di queste aree a rischio.

5.1.2. Rilevazione della situazione esistente "as is"

L'obiettivo di questa fase è stato quello di analizzare, anche tramite interviste con le figure chiave aziendali, le attività sensibili precedentemente identificate, con un focus particolare sui meccanismi di controllo.

Per ogni attività sensibile, sono state esaminate le principali fasi operative, i ruoli e le funzioni degli attori interni ed esterni coinvolti, nonché gli strumenti di controllo già in atto. Questo processo ha permesso di individuare le aree in cui, in teoria, potrebbero verificarsi reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Successivamente, è stata creata una mappa delle attività potenzialmente esposte a tali reati, che ha incluso anche un'analisi documentale delle normative e delle regolazioni che governano i processi aziendali. Lo scopo era stabilire, per ciascuna attività sensibile, i processi di gestione e i relativi strumenti di controllo, con particolare attenzione agli aspetti di compliance e ai controlli preventivi esistenti a garanzia delle stesse.

Nel rilevare i sistemi di controllo esistenti, sono stati presi in considerazione i seguenti principi di controllo:

- Segregazione dei compiti;
- Esistenza di procedure formalizzate;
- Deleghe formalizzate, coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- Tracciabilità e verificabilità delle transazioni tramite adeguati supporti documentali o informativi;
- Procedure di segnalazione in caso di violazioni del Modello 231.

5.1.3. Gap Analysis e Action Plan

È stata quindi avviata l'individuazione dei requisiti organizzativi necessari per sviluppare un modello in grado di prevenire i reati rilevanti ai fini della responsabilità

amministrativa degli enti, con l'obiettivo di migliorare il sistema organizzativo attualmente in uso.

Per valutare nel dettaglio l'efficacia del modello di controllo esistente e verificarne la conformità al Decreto 231, è stata condotta un'analisi comparativa (*gap analysis*) tra il modello organizzativo e di controllo attuale (*as is*) e quello ideale (*to be*), definito in base alle esigenze e alle prescrizioni del Decreto 231.

Questa analisi ha consentito di individuare le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente, permettendo la predisposizione di un piano d'azione (*action plan*) che delineasse i requisiti organizzativi e le azioni necessarie per ottimizzare il sistema di controllo e garantirne l'efficacia.

Redazione Modello 231

Infine, è stata redatta la versione finale del Modello 231, che include tutte le sue componenti e le relative regole operative, mirato alla prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Questo modello è stato personalizzato in base alle specifiche esigenze aziendali di Kennew Srl, rispettando le disposizioni del Decreto 231 e le Linee Guida di Confindustria.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Kennew Srl ha adottato un modello organizzativo in conformità con il Decreto Legislativo 231/2001, e ha scelto di istituire un Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico per garantire l'efficace attuazione e supervisione del Modello 231, monitorando la sua osservanza e proponendo eventuali aggiornamenti.

In tal modo, Kennew può avvalersi dell'esonero dalla responsabilità derivante da reati, a condizione che l'organo dirigente abbia adottato e attuato un idoneo modello organizzativo, delegando l'incarico di vigilanza a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La nomina di un OdV autonomo, con adeguati poteri, e l'effettivo svolgimento delle sue funzioni sono requisiti indispensabili per garantire l'esonero della società da responsabilità in relazione ai reati previsti dal Decreto 231.

Il modello di OdV scelto da Kennew è monocratico, composto da un unico membro esterno alla società, dotato di esperienza, competenza e professionalità in materia. Questo membro è incaricato di garantire il monitoraggio continuo dell'efficacia del Modello 231, assicurandone l'aggiornamento e l'efficace attuazione in seno all'organizzazione aziendale.

6.1. I REQUISITI

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** L'OdV deve essere completamente indipendente dagli organi sociali. Durante l'espletamento delle sue funzioni, agisce in piena autonomia, disponendo delle risorse necessarie per esercitare in modo indipendente la sua attività. Ogni anno, l'OdV determina e sottopone all'approvazione dell'Amministratore Unico la dotazione finanziaria necessaria per l'esercizio delle sue funzioni.
- **Professionalità:** Il membro dell'OdV deve possedere specifiche competenze tecnico-professionali adeguate per svolgere correttamente i compiti previsti dal Decreto 231.
- **Continuità d'azione:** L'Organismo deve garantire una costante e continuativa attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione interno, assicurando un controllo regolare sul funzionamento del Modello 231.
- **Onorabilità:** Il componente dell'OdV deve possedere un alto grado di onorabilità e deve essere libero da condizioni che possano comprometterne l'integrità morale e professionale, come dettagliato nei successivi paragrafi.

6.2. ISTITUZIONE E NOMINA

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico, che stabilisce anche il compenso riconosciuto per l'incarico. L'OdV resta in carica per tre anni, con la possibilità di prolungare il proprio mandato ad interim fino alla nomina di un nuovo membro, in caso di scadenza o revoca dell'incarico.

Il componente dell'OdV è tenuto al rispetto della riservatezza riguardo alle informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni. Inoltre, deve astenersi dall'utilizzare informazioni riservate per scopi diversi da quelli previsti dalla legge e dal Modello 231, rispettando la normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 679/2016 - GDPR) e altre normative pertinenti.

6.3. INDIPENDENZA E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ E REVOCA

L'indipendenza dell'OdV è un requisito fondamentale per l'espletamento delle sue funzioni. Le cause che compromettono l'indipendenza e determinano l'ineleggibilità o l'incompatibilità del membro includono:

- Avere ricoperto un incarico di pubblico impiego negli ultimi tre anni, presso amministrazioni centrali o locali.
- Avere rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico di Kennew.
- Situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con la società.

Inoltre, la perdita di onorabilità del membro, ad esempio a seguito di procedimenti legali o condanne, determina l'ineleggibilità e può comportare la revoca dell'incarico.

Ulteriori cause di ineleggibilità o revoca includono:

- L'incapacità di svolgere le funzioni a causa di infermità prolungata.
- Il mancato adempimento delle funzioni assegnate o la violazione del Modello 231.

Il membro dell'OdV deve informare tempestivamente l'Amministratore Unico in caso di perdita di uno dei requisiti sopra menzionati.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, previa tempestiva comunicazione per iscritto all'Amministratore Unico di Kennew Srl.

Ai fini dell'assunzione dell'incarico, il membro dell'OdV trasmette il proprio curriculum vitae e l'attestazione relativa all'inesistenza delle cause di ineleggibilità di cui al presente paragrafo, impegnandosi ad adempiere ai propri doveri con diligenza, correttezza, competenza e in conformità con il Codice Etico e il Modello 231.

6.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare l'efficace implementazione del Modello 231 e di verificare che la società operi in conformità con le normative previste dal Decreto 231. I principali compiti e poteri dell'OdV includono:

- **Verifica dell'efficacia del Modello:** L'OdV controlla che il Modello 231 sia aggiornato e in grado di prevenire i reati previsti dalla normativa, proponendo modifiche in caso di necessità.
- **Monitoraggio continuo:** L'OdV è responsabile di monitorare l'attuazione del Modello e delle procedure aziendali, anche attraverso controlli a sorpresa.
- **Audit e follow-up:** L'OdV svolge attività di follow-up per assicurarsi che le soluzioni proposte siano efficaci e che vengano implementate correttamente.
- **Comunicazione e informazione:** L'Organismo garantisce un flusso informativo continuo tra le diverse funzioni aziendali per assicurare che siano tempestivamente segnalati eventuali rischi di violazione del Modello 231.
- **Segnalazioni e reporting:** L'OdV ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Amministratore Unico di eventuali violazioni alle normative e alle procedure aziendali che possano configurare reati.

L'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, ha la facoltà di:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo ai sensi del Decreto e del Modello 231;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l’espletamento delle attività di competenza;
- esigere che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all’audizione diretta dei dipendenti e/o dell’Amministratore Unico della società;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, agenti, partner finanziari e commerciali, fornitori di servizi nell’ambito delle attività svolte per conto della società.

L’Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento, al fine di disciplinare le proprie modalità di funzionamento e esporre le competenze dell’organismo anche in tema di formazione e comunicazione relative al Modello 231, nonché in ambito di aggiornamento dello stesso.

6.5. VERIFICHE E CONTROLLI

L’Organismo di Vigilanza elabora annualmente un piano di attività che stabilisce le azioni da intraprendere nel corso dell’anno, la frequenza dei controlli, i criteri e le modalità di analisi da adottare, nonché la possibilità di effettuare verifiche e controlli straordinari, non previsti nel piano.

A tal fine, l’Organismo di Vigilanza dispone di ampi poteri per garantire l’efficacia del proprio intervento. In particolare, l’Organismo ha il diritto di accedere senza alcuna restrizione alla documentazione aziendale pertinente, può procedere all’audizione diretta di dipendenti o collaboratori, acquisire informazioni da soggetti esterni e avvalersi di consulenti specialistici, qualora necessario, per il compimento dei suoi compiti.

Flussi informativi

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce l'obbligo per la società di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza tramite specifici canali di comunicazione. I canali previsti per la trasmissione delle segnalazioni sono i seguenti:

Email: odv@kennew.it

Indirizzo: Via Case Sparse, Nembro (BG)

Gli obblighi informativi riguardanti comportamenti contrari alle disposizioni del Modello 231 rientrano nel più ampio dovere di diligenza e nell'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, le segnalazioni devono riguardare:

- La commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, di reati (e illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- "Pratiche" aziendali che non siano conformi alle norme di comportamento adottate da Kennew;
- Comportamenti che, in ogni caso, possano determinare una violazione del Modello 231.

Il mancato adempimento degli obblighi di segnalazione può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità con le politiche interne dell'azienda.

Le persone che segnalano in buona fede sono protette contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. In ogni caso, l'identità del segnalante sarà mantenuta riservata, fatti salvi gli obblighi di legge e la protezione dei diritti di Kennew.

Oltre alle segnalazioni su comportamenti in violazione del Modello 231, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, attraverso il sistema dei Flussi Informativi, le seguenti informazioni:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che coinvolgono Kennew o i suoi esponenti apicali, riguardanti indagini, anche su ignoti, relative ai reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- Procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello 231, con i relativi esiti e le motivazioni delle eventuali sanzioni irrogate;
- Richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza, nonché qualsiasi altra documentazione derivante da attività ispettiva effettuata dalle stesse e rientrante nell'ambito di applicazione del Decreto 231;
- Comunicazioni inviate all'Autorità Giudiziaria relative a eventi illeciti potenziali o effettivi che possano essere collegati alle fattispecie previste dal Decreto 231;
- Richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari, in particolare per reati ricompresi nel Decreto 231;
- Esiti delle attività di controllo condotte dai responsabili delle funzioni aziendali, che abbiano evidenziato fatti, atti, eventi o omissioni con criticità in relazione all'osservanza delle norme del Decreto 231 o del Modello 231;
- Modifiche nel sistema delle deleghe e procure, modifiche statutarie o modifiche nell'organigramma aziendale;
- Notizie relative all'attuazione del Modello 231 a tutti i livelli aziendali, comprensive dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero delle eventuali archiviazioni con le relative motivazioni;
- Segnalazioni relative a infortuni o quasi infortuni significativi occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori nei luoghi di lavoro;

- Segnalazioni “Whistleblowing” di sospetta o accertata violazione del Modello 231, secondo le procedure adottate da Kennew in conformità con la normativa vigente in materia.

Tutti i flussi informativi devono essere inviati con la dovuta tempestività, al fine di garantire un monitoraggio continuo e accurato dell’adozione del Modello 231 e della gestione dei rischi legati alla responsabilità amministrativa dell'ente.

6.6. REPORTING DELL’ODV ALL’AMMINISTRATORE UNICO

L’Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire periodicamente all’Amministratore Unico in merito all’efficacia e all’osservanza del Modello 231. In particolare:

- **Relazione annuale:** L’OdV presenta una relazione annuale sull’attività svolta, includendo eventuali aspetti critici e suggerendo modifiche o interventi.
- **Comunicazioni straordinarie:** In caso di eventi rilevanti, come violazioni del Modello 231 o modifiche legislative, l’OdV provvede a informare tempestivamente l’Amministratore Unico.

Con questa struttura e organizzazione, Kennew Srl garantisce il rispetto delle normative di cui al Decreto 231, tutelando la società e i suoi dipendenti da potenziali responsabilità penali o amministrative.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare di Kennew Srl è istituito ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. e) e dell’art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231, con l’obiettivo di garantire un’efficace attuazione del Modello 231. Il sistema viene applicato in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La definizione di un sistema disciplinare adeguato rappresenta il presupposto fondamentale per la validità e l’efficacia del Modello 231. Pertanto, è previsto che le sanzioni disciplinari vengano applicate per ogni violazione del Modello 231,

indipendentemente dall'esito di eventuali procedimenti penali avviati dall'Autorità Giudiziaria.

7.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali previste nel Modello 231 costituisce un illecito disciplinare e, come tale, sarà soggetto a sanzione.

Per i dipendenti di Kennew Srl, i provvedimenti sanzionatori sono quelli previsti dalle normative disciplinari del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e, a seconda della gravità dell'infrazione, possono essere:

- **Rimprovero verbale:** applicato per infrazioni meno gravi, come l'inosservanza di procedure interne o la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste.
- **Rimprovero scritto:** nel caso di infrazioni che espongano i beni aziendali a un rischio oggettivo, come il mancato rispetto delle procedure interne che metta in pericolo l'integrità dell'azienda.
- **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico:** per un periodo non superiore a 10 giorni, applicato nei casi di danno significativo all'azienda o di recidiva, se il dipendente ha già subito provvedimenti disciplinari per infrazioni simili nello stesso anno solare.
- **Licenziamento per giustificato motivo:** nei casi in cui il comportamento del dipendente nelle aree sensibili porti al compimento di un reato che sia rilevante ai fini della responsabilità amministrativa dell'azienda.
- **Licenziamento per giusta causa:** quando il comportamento del dipendente comporti una violazione grave del Modello 231 tale da comportare l'applicazione di sanzioni a carico di Kennew Srl.

Ogni violazione accertata darà luogo a un procedimento di verifica, in cui il dipendente avrà la possibilità di presentare difese e repliche entro un termine congruo, prima che venga decisa la sanzione.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere tempestivamente comunicato all'Organismo di Vigilanza per una valutazione di competenza.

7.2. VIOLAZIONI E SANZIONI

Kennew Srl intende assicurarsi che tutti i dipendenti siano consapevoli delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello 231, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché delle sanzioni applicabili, che variano a seconda della gravità dell'infrazione.

Le sanzioni disciplinari saranno commisurate a:

- **Intenzionalità del comportamento** o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, considerando anche la prevedibilità dell'evento.
- **Comportamento complessivo del lavoratore**, inclusi eventuali precedenti disciplinari.
- **Mansioni del lavoratore e la posizione funzionale.**
- **Altre circostanze**, come il danno potenziale o effettivo per l'azienda.

Le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- **Rimprovero verbale**: per violazioni minori delle procedure interne previste dal Modello 231, come il mancato rispetto delle procedure o la mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.
- **Rimprovero scritto**: quando la violazione mette in pericolo l'integrità dei beni aziendali.
- **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un massimo di 10 giorni**: in caso di danno significativo all'azienda o per recidiva nelle violazioni minori.
- **Licenziamento per giustificato motivo**: per comportamenti che portano al compimento di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa.
- **Licenziamento per giusta causa**: se la violazione determina l'applicazione di misure sanzionatorie a carico di Kennew Srl, come previsto dal Decreto 231.

Kennew Srl si riserva inoltre il diritto di richiedere il risarcimento dei danni derivanti da qualsiasi violazione del Modello 231 da parte di un dipendente.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO

Nel caso in cui l'Amministratore Unico di Kennew Srl commetta violazioni, le misure possibili sono:

- **Diffida formale:** come ammonimento per l'adozione di comportamenti inadeguati.
- **Revoca dall'incarico:** per gravi inadempimenti o comportamenti contrari alle disposizioni aziendali.
- **Azioni legali:** in caso di danni significativi o di violazioni che comportino rischi rilevanti per la responsabilità dell'azienda.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS, AGENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI

La violazione, da parte di partner, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Kennew Srl, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste nel Modello 231, nonché la commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa, sarà sanzionata in conformità con le specifiche clausole contrattuali previste nei contratti stipulati.

Le clausole contrattuali dovranno fare esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello 231 e potranno prevedere l'obbligo per questi soggetti di evitare comportamenti che possano determinare violazioni del Modello. In caso di violazione, sarà prevista la risoluzione del contratto con applicazione di eventuali penali.

Kennew Srl si riserva inoltre il diritto di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni del Modello 231 da parte di questi soggetti.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Kennew Srl, al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello 231, assicura una corretta e continua diffusione dello stesso all'interno dell'organizzazione.

La comunicazione non riguarda solo i dipendenti, ma anche i soggetti che, pur non essendo dipendenti diretti, operano per Kennew Srl, anche in maniera occasionale.

L'attività di comunicazione e formazione del Modello 231 è improntata sui principi di chiarezza, completezza, accessibilità e continuità, per garantire che tutti i destinatari siano pienamente consapevoli delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

L'Organismo di Vigilanza è incaricato di supervisionare e integrare le attività di comunicazione e formazione, promuovendo e definendo iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello 231, sensibilizzando il personale sull'importanza dell'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello stesso, e sugli impatti che la normativa ha sull'attività aziendale.

Per garantire un'efficace attività di comunicazione, Kennew Srl adotta diversi strumenti per facilitare la comprensione dei contenuti del Modello 231, tra cui:

- Affissione del Modello 231 nei luoghi di lavoro.
- Pubblicazione del Modello 231 e del Codice Etico sul sito internet aziendale.

Verranno inoltre organizzate sessioni di formazione per i dipendenti, volte a garantire una completa comprensione delle norme e delle procedure aziendali.

Qualsiasi **aggiornamento** al Modello 231, o modifiche procedurali, normative e organizzative, verranno tempestivamente comunicati ai dipendenti mediante idonei strumenti di comunicazione.