

*Herman Miller Limited,
Filiale Italiana*

*Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo*

[ex D. Lgs. 231 del 2001]

Il presente Modello è stato adottato all'unanimità dagli organi preposti di Casa Madre di Herman Miller Ltd. in data 24 giugno 2025.

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE

Definizioni	5
Premessa	7
1. Il D. Lgs. 231/2001	10
2. Le Linee Guida	18
3. Il Modello	19
4. I Processi Sensibili di Herman Miller Limited, Filiale Italiana.....	22
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)	22
6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	27
7. Sistema disciplinare	28
8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	30

Definizioni

Herman Miller Limited, Filiale Italiana o la Società o l'Azienda o l'Ente: è la Filiale Italiana di Herman Miller Limited con sede legale in Gran Bretagna e sede secondaria in Italia, in Corso Garibaldi, 70, Milano, CF 02748410962.

Herman Miller Limited o Casa Madre: è Herman Miller Limited, con sede legale in Gran Bretagna, Melksham Portal Road SN126GN, CF 02748410962.

Gruppo: si intende il gruppo multinazionale MillerKnoll, uno dei principali leader nella costruzione di arredamenti per interni.

Preposti: sono i legali rappresentanti della filiale italiana di Herman Miller Limited. Il loro compito principale è quello di sostituire l'imprenditore sia sotto l'aspetto organizzativo sia nei rapporti esterni, con facoltà di trattare e concludere gli affari concernenti l'impresa che è stata loro affidata (artt. 2203 e seguenti c.c.). I Preposti possono compiere tutti gli atti pertinenti all'esercizio dell'impresa cui sono Preposti, salve le limitazioni contenute nella procura.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo indicato nel D. Lgs. 231/2001.

CCNL: il contratto applicato da Herman Miller Limited, Filiale Italiana, ossia il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali.

Dipendenti: tutti i dipendenti (compresi naturalmente i dirigenti) di Herman Miller Limited, Filiale Italiana.

Consulenti: si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto di Herman Miller Limited, Filiale Italiana sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Destinatari: i soggetti cui è rivolto il Modello (quali, per esempio, Preposti, Dipendenti, Consulenti, ecc.) di Herman Miller Limited, Filiale Italiana.

Partner: sono le controparti contrattuali di Herman Miller Limited, Filiale Italiana, siano esse persone fisiche o giuridiche che cooperino o collaborino con la società nell'ambito dei processi sensibili.

Organi Sociali: i Preposti della Società, e gli organi preposti di Casa Madre.

OdV: è l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sull'aggiornamento dello stesso.

Linee Guida: le linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed indicati in apposito documento allegato al Modello (Allegato B).

Processi Sensibili: sono le attività di Herman Miller Limited, Filiale Italiana nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

Gli Strumenti/Il Sistema di Corporate Governance di Herman Miller Limited: si tratta dei principi e dei valori di Herman Miller Limited, delle relative policy, procedure, codici etici e di condotta.

Procedure: sono le procedure, i regolamenti e le policy della Filiale Italiana.

Premessa

Herman Miller Limited, Filiale Italiana, con sede in Corso Garibaldi n. 70, Milano, è la filiale italiana della società Herman Miller Limited con sede legale in Melksham Portal Road SN126GN, Gran Bretagna, CF 02748410962, facente parte del Gruppo multinazionale MillerKnoll, gruppo di spicco tra i costruttori mondiali di arredamento per ufficio e abitazione di medio/alto livello.

La Capogruppo americana, con sede in Zeeland, Stati Uniti, è stata costituita nel 1923 e dagli anni '50 ha iniziato la sua espansione nel mondo. In particolare, oltre che negli Stati Uniti, essa ha sedi produttive, show-room e uffici commerciali in tutto il mondo. La particolare attenzione di MillerKnoll è volta al design ed al comfort. In generale, i suoi prodotti si rivolgono ad un'utenza qualificata, che abbia esigenze di rappresentanza, modernità e attenzione all'ambiente.

In Italia è presente la Filiale Italiana (della Casa Madre sita nel Regno Unito Herman Miller Limited) ed allo stato essa esercita la sua attività commerciale, senza produzione, nella show-room di Corso Garibaldi n. 70, Milano e nell'unità locale di Seveso (MB).

Pare opportuno premettere qualche breve cenno su cosa sia una "Filiale", anche perché la relativa illustrazione servirà poi a meglio comprendere la struttura e l'organizzazione dell'Ente.

In particolare, viene comunemente denominata Filiale quella che l'articolo 2508 del codice civile definisce sede secondaria nel territorio dello stato italiano di una società straniera. Più specificamente, le società straniere, tra le altre opzioni disponibili per operare nel territorio italiano, hanno quella di stabilirvi una sede secondaria con rappresentanza stabile. La sede secondaria è soggetta alle disposizioni della legge italiana sulla pubblicità degli atti sociali, deve pubblicare i dati di chi la rappresenti stabilmente (i Preposti) ed è soggetta alle disposizioni che regolano l'esercizio dell'impresa.

Herman Miller Limited, Filiale Italiana vede la presenza (mediamente) di 14 dipendenti. La Filiale Italiana, per sua natura, non ha un Consiglio di Amministrazione locale ed è organizzata a matrice. In sintesi, ogni funzione locale risponde all'analoga funzione della Casa Madre. Molti servizi sono centralizzati direttamente in capo alla Casa Madre o alla Capogruppo.

La centralizzazione dei servizi e la struttura a matrice garantiscono il coordinamento mondiale delle attività, la loro uniformità e che il servizio reso abbia ovunque i medesimi standard qualitativi.

La Filiale Italiana è gestita da dei Preposti, soggetti stranieri inseriti nell'organico della Casa Madre, che hanno tutti la legale rappresentanza e tutti i poteri utili, in parte a firma singola e in parte a firma congiunta (per i poteri finanziari), affinché la Filiale Italiana svolga la sua attività. Inoltre, vi sono procuratori speciali sia italiani, cioè, facenti parte dell'organico della Filiale Italiana, sia stranieri, facenti cioè parte dell'organico della Casa Madre o della Capogruppo, che hanno ricevuto i loro poteri in virtù di delibere della Casa Madre come si evince anche dal certificato emesso dalla Camera di Commercio. Anche per i procuratori speciali, come per i Preposti, i poteri finanziari sono a firma congiunta.

*

Herman Miller Limited, Filiale Italiana, con il presente documento, intende non soltanto conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 231/2001, in tema di “responsabilità amministrativa” delle persone giuridiche, ma intende altresì approfittare dell’occasione offerta da tale norma per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche ed i principi di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell’etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio “manuale” di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l’assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all’uopo disponibili.

Herman Miller Limited, Filiale Italiana (così come il Gruppo cui la stessa appartiene) è, infatti, fortemente convinta della necessità di evidenziare, in ogni sede, che la commissione di reati è sempre e comunque contro l’interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

In ragione di quanto sopra, Herman Miller Limited, Filiale Italiana nel corso della sua storia ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell’etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento.

Il presente Modello, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie ad un gruppo di lavoro costituito da soggetti interni alla Società con l’ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico-professionale del Modello, di professionalità esterne, ed ha coinvolto, naturalmente, tutte le aree e le funzioni aziendali.

Il presente Modello, anche al fine di agevolarne l’eventuale e futuro aggiornamento¹ sulla base dei continui cambiamenti ed integrazioni cui sarà soggetto, è composto dai seguenti documenti:

- 1) Modello Parte Generale
- 2) Modello Parte Speciale n. 1: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 3) Modello Parte Speciale n. 2: Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro
- 4) Modello Parte Speciale n. 3: Contraffazione, Delitti contro industria - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- 5) Modello Parte Speciale n. 4: Reati tributari - Delitti in materia di strumenti di pagamento

¹ È evidente che l’aggiornamento *de quo* riguarda l’eventuale inserimento di nuovi Reati o di nuove condotte illecite, conservando invece il Modello, una struttura ed una funzione orientativa che, tutto sommato, resterà immutata con riferimento ai principi in esso stabiliti.

- 6) Modello Parte Speciale n. 5: Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ed Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- 7) Modello Parte Speciale n. 6: Autoriciclaggio
- 8) Modello Parte Speciale n. 7: Delitti informatici
- 9) Allegato A: i Processi Sensibili
- 10) Allegato B: Elenco Reati
- 11) Allegato C: Visura
- 12) Policy anticorruzione
- 13) Documento di Valutazione dei Rischi
- 14) Codice di condotta
- 15) Sistema disciplinare

*

Sono, inoltre, parte integrante del Modello le procedure, i regolamenti e le policy elaborate:

- a) dalla Filiale Italiana, quale:
 - Regolamento dello Showroom
- b) direttamente da Casa Madre, quali:
 - Alcohol and drugs Policy
 - Recruitment Policy
 - Starting employment Policy
 - Pay Policy
 - Performance reviews Policy
 - Attendance Policy
 - Working time regulations Policy
 - Leavers Policy
 - Equal opportunities and diversity Policy
 - Information technology and electronic communications Policy
 - Company Car Policy
 - Anti-Corruption and Bribery Policy

La parte normativa, cui il Modello fa riferimento, è composta dal D. Lgs. 231 del 2001, successive modifiche e norme richiamate (tra cui il D. Lgs. 81 del 2008).

1. Il D. Lgs. 231/2001

1.1 Considerazioni generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto in Italia la “responsabilità amministrativa” delle società.

Si tratta di una innovazione di notevole rilievo e ciò in quanto fino alla data di entrata in vigore del Decreto² non era possibile individuare nell’ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (*rectius* delle società) per i reati posti in essere nell’interesse o a vantaggio degli stessi da parte di amministratori e/o dipendenti.

Questa “riforma”³ è stata affrontata dal legislatore nazionale nell’ambito della ratifica di alcune convenzioni internazionali, quali, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione del 26 maggio 1997 e, infine, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione del 17 dicembre 1997.

I Reati e l’ambito di operatività di cui al Decreto sono destinati ad essere sempre più ampliati.

Per tale ragione, come vedremo, i competenti organi di Casa Madre – ovvero, in caso di delega i Preposti della sede secondaria – avranno il potere di adottare apposite delibere per l’integrazione del Modello con l’eventuale inserimento di ulteriori parti speciali relative alla tipologia di reati che potrebbero essere introdotti per effetto di nuovi interventi legislativi.

*

Il Decreto, dunque, prevede la responsabilità (e la conseguente “sanzionabilità”) delle società in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) o a vantaggio della società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le società possono, conformemente a quanto previsto nel Decreto nonché al fine di beneficiare dell’esimente ivi prevista, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

*

I soggetti giuridici destinatari⁴ delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 sono:

² Pubblicato sulla G.U. serie generale n. 140 del 19 giugno 2001.

³ Secondo taluni autori, tale riforma, avrebbe introdotto il principio “*Societas delinquere potest*”.

⁴ Alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio - per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni. In particolare, le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 28699 del 2010 hanno ritenuto le s.p.a. a partecipazione mista pubblico-privata soggette al decreto 231. Infatti, considerata la forma societaria, esse sono qualificate come enti a carattere economico che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, ma al più intercettano nella loro attività valori di rango costituzionale.

- le società;
- gli enti forniti di personalità giuridica; e
- le associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'art. 5 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio⁵ da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili dello stabilimento, i soggetti preposti alla gestione di branch estere; in questa categoria vanno comprese le persone che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente; per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto⁶;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel precedente alinea; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

La società quindi, secondo il Decreto, non risponde se le persone sopra indicate, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I Reati che vengono in considerazione saranno analizzati in dettaglio nelle parti speciali allegate al Modello.

*

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione, il giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa

Al contrario, è stato superato il tentativo di includere le imprese individuali tra i destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli enti. La più recente giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi (Cass., VI sez. pen., 30085/2012).

⁵ Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005).

⁶ Si tratta dei c.d. "soggetti in posizione apicale" ex art. 6 del Decreto. In altre parole, nella nozione di "soggetti apicali" vanno ricompresi tutti quei soggetti che sono competenti a definire le politiche d'impresa e rispetto ai quali opera il criterio di immedesimazione organica (il principio è noto: le persone giuridiche non possono infatti svolgere la loro attività se non avvalendosi di organi, cioè di persone fisiche poste al loro servizio, che esercitano le facoltà e le potestà di cui la persona giuridica è titolare. Pertanto, è la persona fisica che, mettendo a disposizione dell'ufficio la sua attività e volontà, consente l'esercizio delle potestà inerenti all'ufficio stesso. Tra l'organo e il soggetto ad esso preposto esiste un rapporto definito di "immedesimazione organica"; pertanto, le persone fisiche titolari degli organi non vengono in considerazione quali soggetti giuridici diversi ed estranei all'ente ma, nell'esercizio delle loro funzioni, diventano parte integrante di esso, configurandosi come elementi strutturali dell'organizzazione dell'ente. Si ha, pertanto, una situazione giuridica diversa da quella che opera nel caso di rappresentanza, che invece è una relazione intersoggettiva. Nel caso della rappresentanza, infatti, assume rilievo l'imputazione dell'effetto in capo ad un soggetto diverso da quello a cui si riferisce l'imputazione dell'atto. Quando ricorre il fenomeno dell'organo, invece, anche l'atto, oltre che l'effetto, è imputato all'ente collettivo nell'ambito del quale l'organo ha agito). L'"amministratore di fatto" è, invece, colui che, senza essere investito formalmente da nessuna delle cariche e qualifiche societarie descritte e considerate dagli artt. 2621 ss. c.c. e 216 ss. R.D. n. 267 del 1942, esercita comunque, al momento della commissione dell'illecito, le relative funzioni.

della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano “tipiche” del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d'impresa).

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso (rapporto di rappresentanza), quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso (rapporto di subordinazione), quando invece l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La società non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia⁷.

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili in Italia, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere direttamente nei loro confronti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia - e come già accennato - una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e, appunto, di controllo sui modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e

⁷ Si tratta di un provvedimento emanato dal Presidente della Repubblica su delega delle due Camere, con il quale lo Stato rinuncia a punire determinati reati. È una delle cause di estinzione del reato.

l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

Il Modello intende altresì delineare l'attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione (introiezione della cultura della legalità), il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

*

1.2 L'efficacia del Modello e l'apparato sanzionatorio

L'efficacia del Modello per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza e di Controllo, dotato -appunto- di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

*

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio, il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica⁸ - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha, inoltre, previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del pubblico ministero, anche in via cautelare, cioè a dire, durante la fase delle indagini.

Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "general-preventiva").

⁸ Il giudice quindi in una prima fase determinerà il numero di quote da applicare al caso di specie, compreso tra 100 e 1000 e, in una seconda fase, determinerà il valore di ogni singola quota in un "range" predeterminato (da un minimo di 258 ad un massimo di 1549 euro).

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie⁹.

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto determina le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente)¹⁰;
- le condizioni economiche della società¹¹;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti¹².

*

Il sistema sanzionatorio così previsto dal D. Lgs. 231/2001 si completa con l'applicazione della confisca e la pubblicazione della relativa sentenza.

Infine, è utile segnalare che, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività della società per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.

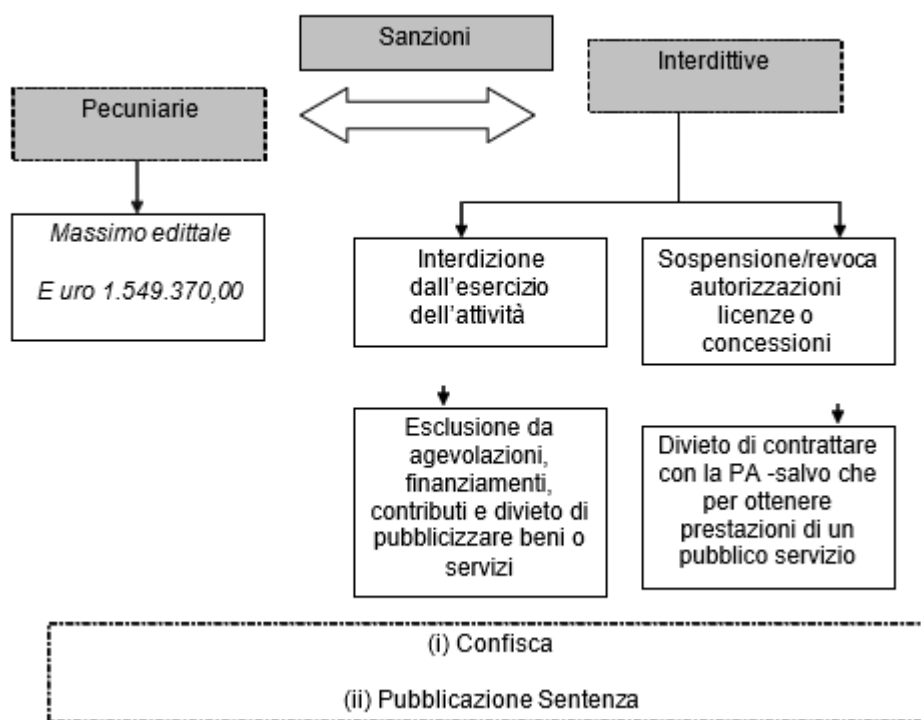
Prospetto riepilogativo: le sanzioni

⁹ Le sanzioni pecuniarie sono infatti "gestibili", da parte delle società, attraverso i normali criteri "costi- benefici" e sono altresì "ammortizzabili" attraverso la stipulazione di apposite polizze assicurative o attraverso la legittima costituzione di "fondi di rischio" per esempio ex art. 2424-bis cod. c. iv.

¹⁰ Il grado di responsabilità della società presuppone l'analisi degli autori dei Reati (cioè, se essi siano soggetti in posizione apicale ovvero soggetti a questi subordinati). Di regola i Reati commessi dai soggetti che rivestono posizioni apicali concretizzano (dal punto di vista oggettivo) una maggiore gravità poiché implicano il coinvolgimento dei vertici della società e quindi l'immediata riferibilità alle "politiche aziendali". Invero, i Reati commessi dai "sottoposti" presuppongono, in astratto, una deficienza organizzativa.

¹¹ Come indicato nella Relazione al Decreto. Tale criterio svolge il compito di adeguare la sanzione irrogata alle condizioni economiche del reo, assicurando, quindi, l'effettività della sanzione irrogata. Ciò vale sia per le sanzioni economiche che per quelle interdittive. La determinazione delle "condizioni economiche dell'ente" avverrà tramite indagini su bilanci e scritture contabili ovvero tramite relazioni peritali.

¹² Lieve entità del danno, attenuazione delle conseguenze del reato o aver adottato o reso operativo un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di ulteriori Reati.



*

1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società

La Società con l'adozione del Modello si pone l'obiettivo di adeguare il complesso dei principi di comportamento e di condotta già esistenti nonché di aggiornare e, ove necessario, costituire procedure e protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001, sia in fase di prevenzione dei Reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare, la Società con l'adozione del Modello intende comunicare e ricordare ai Destinatari, come peraltro già indicato nelle premesse, il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi, in particolare, nell'ambito dei processi a rischio, così come individuati nelle parti speciali del Modello.

Il Modello, pertanto, integra gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti quali:

- **Procedure/Policy della Società.**
- **Gli Strumenti/Il Sistema di Corporate Governance di Herman Miller Limited**, si tratta dei principi e dei valori di Herman Miller Limited, delle relative policy, procedure e codici etici e di condotta.

*

Il Gruppo, infatti, ha da sempre posto a fondamento della propria attività, in Italia e nel mondo, il rigoroso rispetto delle normative e dei principi etico - comportamentali correnti. Tale valore è chiaramente ripreso nel *Code of Conduct* di Casa Madre, a cui tutte le società e le filiali facenti parte del Gruppo operanti nei diversi territori (incluso quindi anche l'Ente), sono tenute ad ispirarsi, oltre che nelle formulate Policy.

Nel *Code of Conduct* è espresso lo spirito di Herman Miller Limited (Gruppo MillerKnoll) che, in tutto il mondo, è sinonimo di integrità e affidabilità. Le società e le filiali del Gruppo, infatti, da sempre si impegnano non solo al rispetto delle regole del luogo in cui operano, ma anche al mantenimento di alti standard etico - comportamentali.

Per tali ragioni nel *Code of Conduct*, si richiede che tutti i Dipendenti debbano tenere una condotta improntata all'onestà e all'integrità, evitando conflitti di interesse (personali o professionali), astenendosi dall'accettare contributi pubblici impropri o altri pagamenti/dazioni/regali impropri.

A livello di gestione delle informazioni, il personale dell'Ente deve riferire le informazioni accuratamente e onestamente, rappresentare il business e i prodotti della Società con franchezza e onestà, agire con integrità nelle transazioni aziendali e astenersi dall'utilizzare informazioni confidenziali per scopi personali.

Inoltre, i Dipendenti devono far sì che il luogo di lavoro sia libero da discriminazioni, molestie, nonché rispettare le diversità ed ogni individuo.

Ancora, i Dipendenti devono prontamente riportare ai soggetti deputati circa i comportamenti disonesti, non etici o illegali di altri colleghi, con la garanzia del mantenimento in forma confidenziale di quanto riportato.

*

- **Il “Modello Organizzativo” ex D. Lgs. 81/2008**, si tratta del documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, in una parola, di tutti quei documenti inerenti alla sicurezza dei lavoratori di cui al decreto citato.

*

- **Il Sistema dei Controlli Esistente**, si tratta di una serie di controlli effettuati oltre che dai Preposti, dai responsabili di funzione, dagli eventuali Audit di Casa Madre. In questo modo la Società intende predisporre una sorta di “griglia capillare di garanti” che, collocati nelle diverse fasi dei processi decisionali e produttivi possano garantire una adeguata protezione ai beni giuridici tutelati dalle norme.

*

- **Il Sistema di Controllo Contabile**, seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti al Modello, la Società infatti è sottoposta al controllo contabile da parte di Casa Madre.

*

- **Il Sistema dei Poteri**, si tratta dell'insieme dei poteri necessari al funzionamento aziendale che vanno da quelli dei Preposti ai vari procuratori/responsabili.

*

Al riguardo, ed in via di sintesi, il sistema dei poteri della Società è articolato in:

- deleghe: sono stati delegati taluni poteri (poteri interni) con il compito di definire le competenze ed i limiti di firma attribuiti ai vari responsabili aziendali per autorizzare specifiche operazioni;
- procure: sono rilasciate per legittimare, nei confronti di terzi, i responsabili aziendali delegati alla firma di documenti che impegnano formalmente la Società (per esempio il responsabile della sicurezza dei lavoratori). Le procure, a firma singola e/o abbinata, identificano, per tipologia di operazioni, limiti d'importo ed arco temporale i procuratori in possesso dei relativi poteri.

*

1.4 Esonero responsabilità ente

In sintesi, il Decreto prevede che la società non risponda dei Reati:

- nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati;
- se è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza; e,
- se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

*

1.5 Considerazioni conclusive

La Società, in considerazione dell'attività sociale svolta che rende impossibile la commissione di alcuni dei reati presi in esame dal D. Lgs. 231/2001, non si dedicherà alla trattazione degli stessi.

Ancora, per quanto attiene ai Reati Ambientali, la Società ha ritenuto di procedere alla mappatura dei reati di Attività di gestione di rifiuti non autorizzata previsti ai commi 1 e 5 dell'art. 256 ex D. Lgs. 152/06 (richiamato dall'art. 25-undecies ex D. Lgs. 231/2011) e di Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi ex 187 del D. Lgs. n.152 del 3 aprile 2006.

*

Con l'art. 256 comma. 1, D. Lgs. n.152 del 3 aprile 2006 (appunto, "*attività connessa alla raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti non pericolosi o pericolosi in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione*"), il legislatore ha inteso estendere il principio della responsabilità del

produttore - detentore dei rifiuti nel momento in cui decide di conferirli per lo smaltimento ad un soggetto terzo, comprendendovi altresì l'obbligo di controllare che il recuperatore o smaltitore sia correttamente autorizzato.

L'omessa verifica da parte del produttore-detentore lo rende responsabile, a titolo di concorso, per il reato di gestione illecita di rifiuti, sanzionato penalmente ai sensi dell'art. 51, comma 1 del D. Lgs. n. 22/1997, oggi art. 256, comma 1, D. Lgs. n. 152/2006.

Tale fattispecie è piuttosto comune nell'ambito dell'ordinaria gestione dei rifiuti da parte di un'impresa produttiva sul mercato: nella più comune delle ipotesi la società si affida, infatti, anche per mezzo di apposito contratto scritto, a terzi, ovvero direttamente alla società ricevente il rifiuto prodotto, per tutte le attività, compresa la classificazione e la compilazione dei FIR, concernenti l'avvio a recupero o smaltimento dei medesimi.

Per quanto riguarda il divieto di miscelazione ex art. 187, questo si articola sotto un duplice profilo: divieto di miscelazione di rifiuti aventi diverse caratteristiche di pericolosità e divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi con rifiuti non pericolosi. Quanto alla miscelazione dei rifiuti pericolosi rilevano non le categorie, ma le caratteristiche di pericolosità per individuare la miscelazione lecita.

La miscelazione di rifiuti diversi si rende spesso operazione essenziale per ottimizzare le fasi di trasporto e di successivo conferimento all'impianto di destinazione finale. Si profila quale operazione di gestione dalla quale si origina un rifiuto diverso dalle singole componenti, mutando la composizione o la natura. Quindi, è operazione di trattamento - operazione propedeutica a recupero o smaltimento - una trasformazione che, soprattutto per i rifiuti liquidi, è anche irreversibile. La miscelazione è un trattamento particolare e critico, che comporta un impatto ambientale da valutare e questo giustifica la disciplina rigorosa cui è assoggettato.

Sembra chiara la ragione del divieto di miscelare rifiuti con diverse caratteristiche di pericolosità. Le conseguenze per l'ambiente e la salute umana diverrebbero disastrose se si consentisse liberamente di formare miscele di rifiuti sommando le "qualità" pericolose.

*

2. Le Linee Guida

Come già detto, il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

I principi cui possono ispirarsi questi modelli possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (Linee Guida) predisposto da Confindustria il 7 marzo 2002 e nei successivi aggiornamenti.

*

3. Il Modello

3.1 La costruzione del Modello

La redazione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie e preliminari suddivise in differenti fasi e dirette allo studio approfondito della Società al fine di pervenire alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato che, nonostante sia un sistema in “itinerare” e in continua evoluzione, è in linea con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all’analisi dei documenti societari (visura, procedure, organigramma, *job description*, ecc.), lo svolgimento di interviste e colloqui, sia personali che in piccoli gruppi, con il preposto, con il management, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di risolversi nei Reati.

Sebbene l’adozione del Modello costituisca una mera “facoltà” dell’ente e non un obbligo, Herman Miller Limited, Filiale Italiana, esprimendo in tal senso la propria politica aziendale improntata a profonda serietà e volontà di rispettare le norme di legge vigenti, ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione dello stesso in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un’opportunità per migliorare ed integrare la propria *corporate governance* all’interno di un percorso di innovazione, di sensibilizzazione e di trasparenza dalla stessa Società già intrapreso.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

*

1. Mappatura aziendale delle aree a rischio reato

La redazione ed implementazione di un modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace mappatura dei rischi-reato.

Si tratta di una fase così detta “cognitivo rappresentativa”, deputata alla percezione del rischio e alla valutazione della sua intensità.

La Società è, dunque, chiamata ad effettuare un’indagine a tappeto dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando la complessità aziendale, la frammentazione delle competenze, la polverizzazione dei processi decisionali e la così detta procedimentalizzazione dell’attività.

In questa fase assumono un ruolo importante l’analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse unità).

Il fine di questa fase è l’analisi del contesto aziendale, per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la possibilità di commissione dei Reati.

*

2. Identificazione dei Processi Sensibili

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata, come già anticipato, attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, procure e deleghe, visure societarie, ecc.) nonché attraverso una serie di interviste (anche attraverso il processo di autovalutazione) con i soggetti "chiave" nell'ambito della struttura aziendale (Preposti, dirigenti, ecc.), proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto con riferimento ai medesimi.

Questa analisi ha tenuto in debita considerazione tutte le attività che prevedano, anche in astratto, un contatto ovvero una interazione tra talune risorse aziendali e, per esempio, soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, nonché, come già detto, considerando le attività sociali che possano influire sulla commissione dei reati societari ovvero, più in generale, dei Reati.

*

3. Sistema di Controllo – protocolli specifici

Sulla base dei Processi Sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio- reato; si sono, quindi, individuate le azioni atte a migliorare o integrare le attuali procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello specifico.

*

4. Indagine storica

Questa fase si pone il fine di esaminare la storia ed i "precedenti" della Società e verificare l'esistenza di eventuali inclinazioni o propensioni alla illegalità.

*

5. Modalità di commissione dei Reati

Vengono descritte le possibili modalità di commissione dei Reati allo scopo di forgiare indispensabili cautele preventive.

*

6. Redazione del Modello Organizzativo

Il Modello, come detto, è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001 e rilevanti per la Società, nonché dall'allegato relativo ai Processi Sensibili, all'elenco reati, e, infine, da documenti inerenti o rappresentanti la struttura societaria.

*

3.2 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a Herman Miller Limited, Filiale Italiana di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e, comunque, di "disinnescare" le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d'impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello, quindi, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (sia preventivo che "ex post") che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente "procedimentalizzazione".

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione, ricordiamo, è fortemente condannata e contraria agli interessi di Herman Miller Limited, Filiale Italiana anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio o un interesse), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Herman Miller Limited, Filiale Italiana di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità nei Destinatari che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la stessa Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e sulla comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali da parte del datore di lavoro

*

3.3 L'adozione del Modello e successive modifiche

La Società ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera di Casa Madre – come indicato in epigrafe – e con la medesima delibera ha altresì istituito e nominato il proprio Organismo di Vigilanza.

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (OdV), sono rimesse ai competenti organi della Casa Madre, cioè di Herman Miller Limited, salva la facoltà di quest'ultima di delegare i Preposti della filiale.

In tal caso, i competenti organi di Casa Madre ratificheranno annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal e/o dai Preposti.

Inoltre, il Modello potrà essere modificato, aggiornato ed integrato automaticamente nel momento in cui siano state rilevate infrazioni o violazioni alle prescrizioni nello stesso contenute ovvero in caso di cambiamenti organizzativi di particolare rilevanza.

*

4. I Processi Sensibili di Herman Miller Limited, Filiale Italiana

Le attività ritenute sensibili sono opportunamente indicate in dettaglio nell'Allegato A al presente documento (Processi Sensibili) e in alcuni casi vengono richiamate anche nelle Parti Speciali del Modello.

*

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti

L'OdV è costituito da soggetti con adeguate conoscenze specifiche e tecniche in ambito contabile, e/o amministrativo, e/o legale e/o aziendale.

L'OdV ha, come vedremo, compiti di "controllo".

L'OdV è nominato dagli organi preposti di Casa Madre e può essere composto da 2 o 3 membri. In entrambi i casi, almeno uno dei membri è esterno alla Società.

*

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni locali preposte, o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso gli organi preposti di Casa Madre;
 - *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia e indipendenza dell'OdV.

In caso di temporaneo impedimento dell'OdV di durata superiore a due mesi, gli organi preposti di Casa Madre provvederanno alla nomina di un supplente.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

Il compito di vigilanza si esplica, in via generale, nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato e collaborare con il responsabile della funzione interessata; nella verifica dell'efficacia e nell'adeguamento costante del Modello, l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati ivi indicati.

In particolare, è previsto che:

- periodicamente si procederà ad una verifica a campione dei processi a rischio;
- periodicamente si procederà ad una verifica dell'efficacia degli strumenti organizzativi, anche attraverso:
 - un riesame delle situazioni analizzate;
 - una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale;
 - un controllo delle richieste o delle segnalazioni pervenute.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

*

5.2 Nomina e revoca

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- i. la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001; ovvero
- ii. la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici; ovvero
- iii. l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, gli organi preposti di Casa Madre potranno disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza (concreta e pratica) di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera degli organi preposti di Casa Madre.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

*

5.3 Rapporti tra Destinatari e l'organismo interno di vigilanza

Nell'ambito della descritta autonomia e indipendenza, e in ragione di tali peculiari caratteristiche, l'Organismo di Vigilanza informa i Preposti della Filiale Italiana che riportano agli organi preposti di Casa Madre di Herman Miller Limited, in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello o con riferimento a specifiche e significative situazioni.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni previste nel Modello relative alle informazioni e comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello i Destinatari possono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni, anche tramite l'indirizzo e-mail appositamente creato.

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nel Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali Reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura societaria di Herman Miller Limited, Filiale Italiana.

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

*

5.4 Flussi informativi: reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, comunicando l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

È prevista la seguente linea di riporto:

- i. annuale, nei confronti dei Preposti.

Si prevede, inoltre, che alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte del Preposto o di uno dei Procuratori, l'Organismo di Vigilanza informa gli organi preposti di Casa Madre.

Gli organi preposti di Casa Madre procedono agli accertamenti necessari e assumono, i provvedimenti opportuni, modulati a seconda della gravità delle infrazioni compiute e sino all'applicazione della sanzione culmine rappresentata dalla destituzione della carica. In questo modo anche le eventuali modeste violazioni del Modello da parte dei Preposto o dei procuratori saranno sanzionate adeguatamente, evitando il consolidamento di pratiche devianti. Come sarà indicato nella sezione 7, il preposto e i procuratori si impegneranno a prendere visione del Modello impegnandosi altresì al rispetto delle previsioni ivi contenute e a soggiacere, se del caso, alle sanzioni (convenzionali) ivi stabilite.

*

5.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Herman Miller Limited, Filiale Italiana ai sensi del Decreto o, comunque, in relazione a notizie rilevanti ed inerenti alla vita della Società, le consumazioni dei Reati, ecc.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun responsabile eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- devono essere trasmesse all'OdV dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (ex D. Lgs. 81/2008) tutte le segnalazioni ritenute opportune ai fini del Decreto, a titolo esemplificativo e non esaustivo: comunicazioni relative a modifiche nella struttura del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 81/2008; modifiche del Documento di Valutazione dei Rischi; attività di verifica e controllo in materia infortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro; ecc.;
- ciascun Dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere;
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

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

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni vengono tutelate in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che ha modificato l'art. 6 comma 2-bis del Decreto.

*

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

I dati e le informazioni conservate nel database sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza.

*

5.7 Clausola generale

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che gli organi preposti di Casa Madre sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la "calendarizzazione" della sua attività, la "verbalizzazione" delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali, sono rimesse allo stesso OdV, nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

*

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

È data ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente dalla Società ai Dipendenti, ai Dirigenti della Società e ai responsabili di funzione.

I principi e i contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione; i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Le iniziative di formazione e informazione possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. *e-learning*).

Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni - di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società – dall'approvazione del presente Modello- potrà essere previsto anche da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

La Società ritiene, come detto, importante l'attività formativa e, quindi, nel rispetto della normativa di settore esistente e delle varie procedure e linee guida esistenti, siano esse relative alle associazioni di categoria, ovvero interne alla Società, Herman Miller Limited, Filiale Italiana, con l'ausilio della direzione del personale (o funzione preposta) e, se del caso, attraverso consulenti esterni, provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa, con il coinvolgimento diretto dell'OdV.

L'attività formativa potrà essere svolta sia singolarmente che in piccoli gruppi ma la partecipazione dei Dipendenti a tali corsi sarà obbligatoria.

*

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Le violazioni delle norme del Codice di condotta nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua parte generale e nelle singole parti speciali) ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con la Società e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

*

7.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

7.2.1 Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- violazione del Modello e delle procedure e dei protocolli interni, delle norme di condotta e prescrizioni previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.)

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate 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, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte del Preposto ovvero del responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

*

7.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti 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 del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

*

7.3 Misure nei confronti dei Preposti e dei procuratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più procuratori o dei Preposti, ovvero, nel caso in cui il preposto o i procuratori non abbiano saputo individuare (per negligenza o imperizia) e, conseguentemente, eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi di perpetrazione dei Reati, l'OdV informa gli organi preposti di Casa Madre che prendono gli opportuni provvedimenti.

*

7.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società, è sanzionata secondo quanto potrà essere previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

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

*

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, lo stesso effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello a prevenire la commissione dei Reati, anche coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.