

**Modello di organizzazione,
gestione e controllo
ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

MOGC

Parte Generale

Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	DEFINIZIONI	3
3	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	4
3.1	Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti	4
3.2	Fattispecie di reato individuate dal Decreto	5
3.3	Criteri di imputazione della responsabilità all’Ente	6
3.4	Le sanzioni applicabili all’Ente	7
3.5	Esenzione dalla responsabilità: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.....	8
3.6	I reati commessi all’estero	10
3.7	Le linee guida di Confindustria	102
4	LA SOCIETÀ.....	10
5	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	10
5.1	Finalità del Modello.....	10
5.2	Metodologia di predisposizione del Modello della Società.....	11
5.3	Struttura del Modello: parte generale e parte speciale.....	12
5.4	I Destinatari del Modello	13
5.5	Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello	13
6	L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
6.1	Identificazione dell’Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza	14
6.2	Funzioni e Poteri.....	16
6.3	Attività di reporting.....	17
6.4	Obblighi di informazione, flussi informativi all’Organismo di Vigilanza	18
6.5	Whistleblowing	19
7	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO.....	20
7.1	Principi generali.....	20
8	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	21
8.1	Diffusione del contenuto del Modello	21
8.2	Formazione del Personale	21
8.3	Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali	227
9	ALLEGATI PARTE GENERALE.....	22

PARTE GENERALE

1 PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in avanti "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto") dall'organizzazione (d'ora innanzi anche la "Società") e approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società stessa.

La Società ha riassunto le risultanze dell'attività di valutazione del proprio sistema di controllo interno e gli eventuali correttivi ad esso apportati nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, alla luce dei principi indicati dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e dalle Linee Guida emanate in materia da Confindustria.

Il Modello è così articolato:

- "Parte Generale", volta ad illustrare sinteticamente gli elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo della Società, nonché a descrivere le finalità e le modalità operative seguite per la definizione, l'aggiornamento e la gestione del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza e i flussi informativi verso lo stesso, il sistema disciplinare e le attività di formazione e comunicazione interna;
- "Parte Speciale", concernente una o più "famiglie di reato" ovvero "aggregati" di fattispecie di reato, volta a descrivere principi di comportamento e principi di controllo aventi efficacia ai fini del presidio dei rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, contemplati nella specifica parte speciale.

2 DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** sono le attività/processi della Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività Strumentali:** sono le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Consulenti:** sono i soggetti che, in ragione delle competenze professionali in loro possesso, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società;
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari:** sono tutti i soggetti che in forza dei rapporti intrattenuti con la Società sono tenuti all'osservanza del Modello, inclusi: gli amministratori e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo sulla stessa o sue unità operative o funzionali, i dipendenti, i collaboratori, gli agenti, i procacciatori e i distributori, i consulenti e quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partners o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto, i clienti in generale;
- **Dipendenti:** sono i soggetti legati alla Società da un contratto di lavoro subordinato;
- **DVR:** Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica

funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);

- **Linee Guida Confindustria:** documento di Confindustria, approvato il 7 marzo 2002, aggiornato il 31 marzo 2008, nel marzo 2014 e, da ultimo, e nel giugno 2021 per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto;
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- **Organi Sociali:** sono sia gli Organi Amministrativi e il Collegio Sindacale della Società;
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di pubblico servizio;
- **Partner o Collaboratori esterni:** sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Presente documento:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- **Pubblico Ufficiale:** colui che “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*” (art. 357 c.p.);
- **Incaricato di pubblico servizio:** *colui che “a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 357 cp);*
- **Reati o Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni;
- **Società:** l'organizzazione;
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;
- **Vertice della Società:** Consiglio di Amministrazione.

3 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

3.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “**D. Lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”), recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (“**Enti**”), ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l'Ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza).

Il Decreto – che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito - prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, solo in relazione al compimento di taluni reati dallo stesso tassativamente indicati (i c.d. Reati Presupposto).

In particolare, l'Ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto espone l'Ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

In questa prospettiva, è di fondamentale importanza, affinché al Modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo. Il Modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione: esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa.

3.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente individuati dal Legislatore e non è sanzionabile per altre tipologie di illecito commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Il Decreto indica agli artt. 24 ss. i cosiddetti “*Reati Presupposto*”, ovvero gli illeciti da cui può discendere la responsabilità dell'Ente.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con lo Stato, gli Enti pubblici e l'Unione Europea (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- reati societari (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abuso di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1);

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- reati ambientali (art. 25 undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 duodevicies);
- reati transnazionali (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti i reati elencati nell'art. 10 della L. n. 146/2006 se commessi in modalità transnazionale);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (i reati elencati nell'art. 12 della L. n. 9/2013 costituiscono presupposto per gli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).

Nella consapevolezza che la comprensione delle singole fattispecie sia un presupposto essenziale per l'applicazione del Modello, i Reati Presupposto previsti dal Decreto e dalle leggi speciali ad integrazione dello stesso, sono integralmente richiamati e descritti, con le relative sanzioni, nell'**Allegato D** al presente Modello.

3.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto, l'Ente è punibile solo nel caso in cui ricorrano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo che deve sussistere ai fini della punibilità dell'Ente è che il reato commesso deve esser compreso tra quelli espressamente indicati come Reati Presupposto nel Decreto.

Il secondo criterio oggettivo è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Deve, perciò, essere stato commesso in un ambito inerente alle attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne tratto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'*"interesse"* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il *"vantaggio"* sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, sia esso economico o di altra natura.

La responsabilità dell'Ente sussiste non solo quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del Reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato,

il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli però un immediato e diretto vantaggio economico. Relativamente al criterio soggettivo, il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno o più soggetti qualificati, ovvero da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*" (soggetti cosiddetti in "posizione apicale"), oppure ancora da "*persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza*" di uno dei Soggetti Apicali" (cosiddetti "subalterni").

Gli autori del Reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere: (i) soggetti in "*posizione apicale*", quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore o il direttore generale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente e (ii) soggetti "*subalterni*", tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del Reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "*qualificato*" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del Reato.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del Reato Presupposto - abbia adottato ed efficacemente attuato un "*Modello di organizzazione e di gestione*" idoneo a prevenire la commissione di Reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla "*mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi*" attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente, difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

In sostanza, affinché il Reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'Ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto.

3.4 Le sanzioni applicabili all'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente (art. 9), in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, sono di quattro tipi:

a) Sanzione pecuniaria

È sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille), ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il principio fondamentale che guida l'intera materia della responsabilità dell'Ente stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

b) Sanzioni interdittive

Si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano - congiuntamente a quelle pecuniarie - in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

Il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del Decreto, l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

c) Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando cioè una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

d) Pubblicazione della sentenza

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) sul sito del Ministero per la Giustizia (art. 36 c.p.) nella modalità indicata dal giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Pubblico Ministero, infine, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente o vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

3.5 Esenzione dalla responsabilità: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

Il Decreto, nell'introdurre il sopra descritto regime di responsabilità amministrativa, prevede una

forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto da parte di soggetti che operino per suo conto.

In particolare, l'Ente è esente da responsabilità se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, poiché, in tal caso, opera un'inversione dell'onere della prova ed è l'Ente che deve dimostrare che il reato è stato commesso dal proprio funzionario in posizione apicale eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'Ente deve provare una sorta di "frode interna" da parte di Soggetti Apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza sullo stesso gravanti. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

Dotarsi di un Modello ai sensi del Decreto non è obbligatorio ai sensi di legge, anche se, in base ai criteri di imputazione del Reato all'Ente, il Modello è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, può eventualmente evitare un coinvolgimento dell'Ente nella commissione dei Reati previsti dal Decreto. Ne consegue, pertanto, che l'adozione di un Modello efficace ed efficiente è nell'interesse della Società.

L'art. 6 del Decreto, infine, al secondo comma indica il contenuto del Modello, che deve presentare le seguenti caratteristiche:

- a) individuare le attività dell'Ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) uno o più canali che consentano di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- f) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.6 I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai Reati commessi all'estero dall'Ente, a condizione che:

- a) il Reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, sia esso Soggetto Apicale o Soggetto Subordinato;
- b) l'Ente abbia la propria sede principale in Italia;
- c) sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 C.P. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero (qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- d) non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

3.7 Le linee guida di Confindustria

Il Decreto (art. 6, comma 3) prevede che i modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati dagli Enti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001" (successivamente modificate e aggiornate, dapprima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021).

Le linee guida di Confindustria hanno rappresentato un riferimento per la Società nella stesura del presente Modello Organizzativo.

4 LA SOCIETÀ

Per una descrizione della Società si rinvia all'Allegato (A).

5 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

5.1 Finalità del Modello

Con l'adozione del proprio Codice Etico e del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto, la Società intende adempiere alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile i propri sistemi di controllo interno e di Corporate Governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi comportamentali e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce una componente fondamentale del sistema di governo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone inoltre le seguenti finalità:

- a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;
- b) fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- c) diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di sanzioni oltre che a carico dei singoli anche a carico della Società;
- d) diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello e Codice Etico;
- e) diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- f) attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna;
- g) attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

5.2 Metodologia di predisposizione del Modello della Società

Il Modello della Società, ispirato alle Linee Guida di Confindustria, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della normativa, della struttura organizzativa della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di *governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i principali rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle Attività Sensibili.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni desumibili a oggi dalla dottrina e dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- a) all'identificazione, mediante interviste al management, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto;
- b) all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self-assessment*) di commissione di Reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- c) all'identificazione dei presidi di controllo - già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali - necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di

commissione dei Reati Presupposto;

d) all'analisi del proprio sistema di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

5.3 Struttura del Modello: parte generale e parte speciale

Come accennato in precedenza, il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale", quest'ultima predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *self-risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo alla Società.

Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Speciale si compone di diverse sezioni relative alle seguenti categorie di reati raggruppate come segue:

Sezione:

1: introduzione

2: reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e art. 25 del Decreto)

3: delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto)

4: delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto), circoscrivibili per la Società ai reati seguenti: art. 416 c.p. (associazione per delinquere); art. 416 bis (associazioni di tipo mafioso anche straniera); art. 416 ter (scambio elettorale politico mafioso)

5: delitti in materia di contraffazione (art. 25 bis del Decreto), delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto), circoscrivibili per la Società ai reati seguenti: art. 473 c.p. (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni); art. 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi); art. 513 c.p. (turbata libertà dell'industria o del commercio); art. 514 c.p. (frodi contro le industrie nazionali); art. 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio); art. 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci); art. 517 ter c.p. (fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale)

6: reati societari (art. 25 ter del Decreto)

7: delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto), circoscrivibili per la Società ai reati seguenti: art. 600 ter c.p. (pornografia minorile); art. 600 quater c.p. (detenzione di materiale pornografico); art. 600-quater.1 c.p. (pornografia virtuale); art. 603 bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

8: reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto)

9: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto)

10: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 del Decreto)

11: delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto)

12: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto)

13: reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto), circoscrivibili per la Società ai seguenti reati: art.

258, co. 4, D. Lgs n.152/2006 (Trasporto di rifiuti pericolosi senza il formulario di cui all'articolo 193 o senza i documenti sostitutivi ivi previsti, o con il formulario compilati dati incompleti o inesatti);

14: impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto), circoscrivibile per la Società al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

15: reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto)

16: reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/2006), circoscrivibili per la Società ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis).

5.4 I Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

- a) gli Amministratori della Società e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo all'interno della Società o in una sua unità organizzativa autonoma, inclusi i membri del Collegio Sindacale;
- b) i dipendenti della Società, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento della loro attività;
- c) tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società;
- d) gli agenti e i procacciatori d'affari che operano per conto della Società;
- e) coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali – a titolo esemplificativo - legali, consulenti, ecc.;
- f) quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto;
- g) i clienti in generale;

di seguito, collettivamente, i “Destinatari”.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi, possono essere risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione interessata.

5.5 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1 lett. a) del Decreto, è un “atto di emanazione dell'organo dirigente”. Per questa ragione è demandato al Consiglio di Amministrazione della Società di provvedere, mediante apposita delibera, all'adozione del Modello ai sensi del Decreto, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative.

A tal fine, è attribuito sia alla funzione di Compliance interna sia all'Organismo di Vigilanza il compito

di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello e delle procedure o dei protocolli (che ne costituiscono parte integrante).

È rimessa, invece, alla responsabilità della Società l'applicazione del Modello in relazione all'attività dalla stessa in concreto posta in essere.

Per le modifiche e gli aggiornamenti al Modello, la Società si avvale di tutte le funzioni aziendali e, ove ritenuto necessario, di consulenti esterni.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, sia che sia stato commesso dai Soggetti Sottoposti.

In attuazione delle facoltà previste dal Decreto per le piccole imprese, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza ("**Organismo di Vigilanza**" o "**O.d.V.**") interno, affidandone l'incarico ad un professionista esterno.

L'Amministratore Delegato assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) **Autonomia:** l'O.d.V. deve avere un'autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- b) **indipendenza rispetto alla Società:** l'O.d.V. deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami condizionanti rispetto al vertice di controllo e deve essere un organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti e iniziative autonome;
- c) **professionalità:** l'O.d.V. deve essere professionalmente capace e affidabile. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli;
- d) **continuità d'azione:** l'O.d.V., qualora dipendente della società, deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo;
- e) **onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.**

Il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) dell'organizzazione provvede, mediante delibera, alla nomina ed alla revoca dell'O.d.V.

Per inciso, costituiscono cause di ineleggibilità a o decadenza da membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);

- b) essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ovvero (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- c) essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- d) avere rapporti d'affari (intesi, ad esempio, quali rapporti di partnership, contratti di associazione in partecipazione, *join venture*, ecc.) con la Società o le società controllate o che la controllano e/o qualsiasi altri rapporto tale da comprometterne l'indipendenza.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'O.d.V. e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

L'O.d.V. cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. Nel caso in cui l'O.d.V. sia un dipendente della società, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il componente dell'Organismo di Vigilanza e la Società comporta automaticamente la revoca dall'incarico.

I componenti dell'O.d.V. possono essere revocati per giusta causa. A titolo esemplificativo e non esaustivo, ricorre una giusta causa in caso di:

- a) accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- b) omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- c) violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- d) per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- e) l'omessa redazione della relazione informativa sull'attività svolta destinata alla verifica periodica nelle aree di attività a rischio, come definite nella Parte Speciale del Modello;
- f) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V., desunta anche dalla pronuncia di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. Patteggiamento) emessa nei confronti della Società per insussistenza della causa esimente di cui all'art. 6, comma I, lett. D) del Decreto;
- g) inattività o comunque impossibilità ad esercitare le proprie funzioni per un periodo di almeno 180 giorni consecutivi;
- h) ogni altra ipotesi di grave negligenza da parte dell'O.d.V. nell'adempimento dei compiti allo stesso attribuiti dal presente Modello e dalla normativa vigente.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, qualora quest'ultimo sia in composizione collegiale, il Presidente dell'O.d.V. ne darà

comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà le decisioni del caso.

6.2 Funzioni e Poteri

Ferma restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione, implementazione e aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- c) sull'adeguatezza del Modello, segnalando l'opportunità di aggiornamento dello stesso laddove riscontri esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o all'introduzione di modifiche nella normativa di riferimento.

Sul piano operativo è affidato all'O.d.V. il compito di:

- a) attivare le necessarie procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo della Società e forma parte integrante del processo aziendale (il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale);
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V. o tenute a sua disposizione;
- d) effettuare incontri periodici con le funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del management aziendale eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio di commissione di un reato;
- e) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- f) esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da terzi, valutandone l'attendibilità ed effettuando tutti gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- g) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello delle quali sia venuto a conoscenza;
- h) comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti della Società per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- i) coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- j) mantenere un collegamento costante con gli organi di controllo della Società e con gli altri consulenti coinvolti nelle attività di attuazione del Modello.

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione della Società vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello ed il potere di adottarlo e di darvi attuazione.

L'O.d.V., come sopra indicato, deve avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

L'O.d.V. della Società è dotato di appropriata autonomia di spesa, attraverso la previsione di un budget annuale deliberato dal Consiglio dell'Amministrazione e attingibile dall'O.d.V. a sua discrezione, con obbligo di rendiconto annuale delle somme utilizzate per lo svolgimento delle proprie attività e il ricorso a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario. Le eventuali spese straordinarie saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Società si dota di un proprio Regolamento interno, che ne disciplina l'attività.

6.3 Attività di reporting

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione; viene inoltre garantita una comunicazione periodica sia verso il Consiglio di Amministrazione che verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- a) all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello;
- b) immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- c) periodicamente, con una relazione informativa, su base annuale, avente ad oggetto:
 - le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
 - una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
 - eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
 - l'individuazione del piano di lavoro per l'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- a) immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e sul suo corretto funzionamento; in caso di significative violazioni del Modello da parte degli Amministratori, il Collegio Sindacale è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea

dei Soci;

b) periodicamente, trasmettendo copia della relazione periodica di cui sopra.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6.4 Obblighi di informazione, flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società e in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società stessa ai sensi del Decreto, mediante apposite segnalazioni effettuate dai singoli amministratori, dai dirigenti, dai dipendenti, dai responsabili di funzione e, più in generale, da tutti i Destinatari in merito a violazioni o possibili violazioni del Modello.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare senza ritardo:

- a) le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- d) i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società, suoi dipendenti, dirigenti, membri degli organi sociali o altri Destinatari/collaboratori esterni;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- f) accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine;
- g) infortuni sul lavoro;
- h) modifiche nel sistema di deleghe e procure e degli organigrammi aziendali.

Si precisa, infine, che l'O.d.V. potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'O.d.V. stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di questionari e reportistica *ad hoc*).

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

Fermo restando il rispetto dei flussi informativi generali di cui sopra, le funzioni aziendali competenti dovranno trasmettere tempestivamente all'O.d.V. le informazioni ritenute sensibili e significative ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione delle attività e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'O.d.V.,

è rimessa a quest'ultimo nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno.

6.5 Whistleblowing

Le Legge n. 179 del 2017 (recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”) ha inserito alcune nuove previsioni nell'articolo 6 del Decreto.

Viene introdotta, infatti, una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. *whistleblowing*, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti anche privati. Ciò in linea con le sollecitazioni rivolte all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, nel senso di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare, senza temere ritorsioni, violazioni del Modello organizzativo o gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta.

Ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, il modello organizzativo prevede le seguenti misure aggiuntive:

- 1) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Modello della Società, pertanto, prevede appositi canali per consentire ai Destinatari di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del Decreto. Lo specifico “Regolamento whistleblowing” della Società, a cui si rinvia per maggiori dettagli, descrive la possibilità e la modalità di segnalare in modo sicuro e anonimo, da parte del Dipendente (o di chiunque sia interessato), eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o una violazione (o presunta violazione) del Modello: la comunicazione deve essere comunicata all'O.d.V., informandone, se lo si ritiene opportuno, il proprio diretto superiore o, qualora si senta a disagio nel coinvolgerlo, riferendola direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si impegna in ogni caso garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'indirizzo e-mail al quale devono essere inoltrate le segnalazioni è il seguente: odv@hwg.it.

Le segnalazioni ricevute verranno immediatamente notificate all'O.d.V., informandolo del pervenimento di dette missive.

Le segnalazioni sono gestite e conservate dall'Organismo di Vigilanza in conformità con la normativa applicabile.

La Società si impegna a garantire la riservatezza del segnalante e a tutelarla da eventuali intimidazioni o ritorsioni a coloro che in buona fede effettuano le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice Etico e/o del Modello, perseguendo i rei con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili.

I dipendenti della Società accettano di trattare ognuna di tali informazioni in maniera confidenziale e di intraprendere tutte le necessarie precauzioni al fine di evitare la divulgazione di tali informazioni a terzi durante e successivamente al periodo di permanenza nella Società.

La Società agirà in modo da tutelare i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è 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 e/o in mala fede.

I dipendenti hanno il dovere di comunicare ai propri superiori e al C.d.A. comportamenti di tipo ritorsivo adottati nei loro confronti a seguito di segnalazioni.

Eventuali violazioni del Modello da parte del Presidente del C.d.A. o di un consigliere di amministrazione possono essere rilevate dal C.d.A. stesso, il quale è tenuto a segnalare tempestivamente la violazione all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso è fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello si applicano anche ai casi di violazione delle misure poste a tutela del segnalante, nonché a coloro i quali dovessero effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'O.d.V. e sono accessibili a tutti i componenti dello stesso per un periodo di 10 anni.

7 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

7.1 Principi generali

Un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice Etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo non solo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Ciò premesso, la Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e per rendere efficace l'azione di vigilanza dell'O.d.V.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

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

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'O.d.V. qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, rilevi una possibile infrazione del Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione

della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di quadri, impiegati e dirigenti è di competenza del management aziendale in linea con le procure conferite.

Di conseguenza, viene allegata al Modello la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico [Allegato C].

Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art. 7 comma 1, Legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori"), sarà affisso nella bacheca aziendale.

8 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

8.1 Diffusione del contenuto del Modello

La Società promuove la conoscenza del Modello, dei protocolli interni e dei relativi aggiornamenti, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, al fine di consentire la sua efficace attuazione.

L'attività di comunicazione e formazione è improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il Modello e il Codice Etico, una volta approvati e/o modificati dal Consiglio di Amministrazione, vengono pubblicati sulla intranet aziendale e di tale pubblicazione è data notizia tramite e-mail a tutti i dipendenti della Società, ai quali è fatto obbligo di rispettarne il contenuto. Lo stesso vale per ogni dipendente neo assunto. Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico nei confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti dello stesso (fornitori, collaboratori esterni, consulenti e terzi in generale). In ogni caso, il Codice Etico e la parte Generale del Modello, nella versione aggiornata, sono pubblicati sul sito internet aziendale.

8.2 Formazione del Personale

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione (riportato nel documento "*MRU11 Tabella tempistiche formazione compliance e sicurezza lavoro*") disponibile sulla rete intranet aziendale, sezione SGSI) volto a garantire la divulgazione a tutto il Personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico, entro 75 giorni solari dalla data di assunzione. La formazione ha ad oggetto i seguenti temi:

- Normativa ISO (27001, 9001, ISO 20000)
- Normativa privacy (in particolar modo, il Regolamento (UE) 2016/679 o "GDPR")
- Normativa 231/2001 e sistema disciplinare
- Sicurezza generale
- Sicurezza specifica
- Reati

Le attività di informazione e formazione nei confronti del Personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato.

In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il Personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello e/o modifiche della normativa rilevante. La formazione viene altresì ripetuta ogni due anni.

Della partecipazione del Personale ai corsi è tenuta traccia per mezzo del rilascio di apposito attestato di partecipazione, conservato dalla Società. Inoltre, alla conclusione di ciascun corso di formazione, il Personale deve sostenere un apposito test, anch'esso poi mantenuto negli archivi della Società, per la verifica dell'apprendimento. Laddove il test non risultasse superato, la Società aprirà un'apposita non conformità relativa alla normativa oggetto di verifica e invierà una mail al dipendente interessato con illustrazione della correzione del test.

Tali attività sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile dell'Unità Organizzativa "Amministrazione & HR" e resa disponibile per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza o per chiunque sia legittimato a prenderne visione.

8.3 Informativa ai collaboratori esterni e ai partner commerciali

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. Verranno quindi fornite ai predetti soggetti apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello. Per quanto possibile, i contratti che verranno sottoscritti dalla Società con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dal Codice Etico.

In ogni caso, il Codice Etico e la parte Generale del Modello, nella versione aggiornata, sono pubblicati sul sito internet aziendale.

9 ALLEGATI PARTE GENERALE

- (A) La Società
- (B) Codice Etico
- (C) Sistema Disciplinare
- (D) Reati presupposto