

Ref.

Modello OGC
PARTE GENERALE

IT

Rev.

Vedere cartiglio

Data/Date

Vedere cartiglio

Pag.

1 / 34



TITOLO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(ai sensi del D.lgs.231/2001)

PARTE GENERALE

	---	Nome/Firma <i>Name/Signature</i>	---	---	---
02	---	Nome/Firma <i>Name/Signature</i>	---	---	---
01	05/08/2024	Nome/Firma <i>Name/Signature</i>	 S. Ruggiero	 D. Talarico	 R. Vespa
00	25/10/2022	Nome/Firma <i>Name/Signature</i>	D. Talarico	R. Vespa	E. Padolecchia
Rev.	Data <i>Date</i>		Redazione <i>Prepared by</i>	Convalida <i>Verified By</i>	Approvazione <i>Approved by</i>

INDICE

- 1 Sistema di responsabilità amministrativa previsto per le società**
 - 1.1 Decreto Legislativo 231/2001 e normativa di riferimento**
 - 1.2 Adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” come possibile strumento per evitare la responsabilità amministrativa dell’Azienda**

- 2 Adozione del Modello da parte dell’Azienda**
 - 2.1 Adozione del Modello**
 - 2.2 Linee Guida di Confindustria**
 - 2.3 Le caratteristiche del Modello**
 - 2.4 Funzioni e scopo del Modello**
 - 2.5 Creazione del Modello e della sua struttura**
 - 2.6 Principi generali a cui si ispira il Modello**
 - 2.7 Procedura per l’adozione, la modifica e l’integrazione del Modello**
 - 2.8 Destinatari del Modello**
 - 2.9 Modello e Codice etico**

- 3 Identificazione delle attività sensibili**
 - 3.1 Attività sensibili dell’Azienda**

- 4 Organismo di Vigilanza**
 - 4.1 Identificazione dell’Organismo di vigilanza**
 - 4.2 Durata dell’Organismo di vigilanza**
 - 4.3 Funzioni e poteri dell’Organismo di vigilanza**
 - 4.4 Poteri dell’Organismo di Vigilanza**
 - 4.5 Chiamata e regole di funzionamento**

4.6 I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso l'alta direzione della società

4.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie

4.8 Formalità di segnalazione - Whistleblowing

4.8.1 Obblighi di riservatezza e protezione degli informatori

4.8.2 Controlli dell'Organismo di Vigilanza

4.8.3 Raccolta e archiviazione delle informazioni

5 Formazione delle risorse e divulgazione del Modello

5.1 Formazione e divulgazione ai Dipendenti

5.2 Divulgazione a consulenti, partner, fornitori, agenti e clienti

6 Il sistema sanzionatorio

6.1 Ruolo del sistema sanzionatorio

6.2 Dipendenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)

6.3 Misure nei confronti degli Amministratori

6.4 Misure nei confronti dei sindaci (ove applicabile)

6.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di vigilanza

6.6 Misure nei confronti di consulenti, partner, fornitori e clienti

7 Controlli

7.1 Controlli sull'adeguatezza del Modello

1 Sistema di responsabilità amministrativa previsto le società

1.1 Decreto Legislativo 231/2001 e normativa di riferimento

In attuazione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è entrato in vigore il 4 luglio 2001 il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 13 giugno 2001, Serie Generale.

Il D.Lgs. 231/2001 ha l'obiettivo di adeguare l'ordinamento giuridico interno a una serie di accordi internazionali, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari dell'Unione europea e degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

L'art.5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità dell'ente nel caso in cui vengano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio specifici reati (c.d. reati-presupposto) da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'impresa o di una sua unità organizzativa, dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche *di fatto*, l'attività operativa e di controllo della stessa (ad esempio amministratori e direttori generali).
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto a) (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei cosiddetti reati presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente compiuto il fatto si aggiunge - se e nella misura in cui siano estesi tutti gli altri requisiti legislativi - anche la responsabilità “amministrativa” dell'ente.

Per quanto riguarda le sanzioni, è sempre prevista l'applicazione di una multa pecuniaria nei confronti della persona giuridica per tutti gli illeciti commessi; nei casi più gravi, è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli eventualmente già concessi, nonché la limitazione della pubblicità di beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto emerge anche in relazione ai reati commessi all'estero, a meno che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non prenda provvedimenti in merito.

Per quanto riguarda la tipologia dei cosiddetti reati passibili, ad oggi sono compresi i seguenti:

- Reati contro la pubblica amministrazione
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione e corruzione
- Reati di falsità in monete
- Delitti contro l'industria e il commercio
- Reati societari
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Delitti contro la personalità individuale
- Reati di abuso di mercato
- Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Reati di ricettazione e riciclaggio di denaro
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali
- Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi privi di permesso di soggiorno
- Razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Reati tributari
- Contrabbando
- Delitti contro il patrimonio culturale
- Reati transnazionali

Si rimanda alle singole Parti Speciali del presente Modello per una descrizione analitica dei singoli reati. L'Azienda ha adottato le Parti Speciali che si riferiscono esclusivamente alle Attività Sensibili riconosciute.

1.2 Adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” come possibile strumento per evitare la responsabilità amministrativa dell’Azienda

L’articolo 6 del decreto introduce una particolare forma di esenzione dalla responsabilità in questione se l’impresa dimostra che:

- Di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il proprio organo dirigente - prima della commissione del reato - un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne la revisione a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b).

Il Decreto prevede inoltre che - in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati - il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- Identificare le aree a rischio in cui possono essere commessi i reati.
- Prevedere o fare riferimento a specifici protocolli che regolano la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.
- Individuare le risorse finanziarie idonee a implementare un sistema organizzativo in grado di prevenire la commissione dei Reati.
- Prevedono l’obbligo di informare l’organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza delle norme di legge del Modello (ivi compreso un sistema di whistleblowing).
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che il Modello possa essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (le cosiddette “**Linee Guida di Confindustria**”) redatti da associazioni di categoria rappresentative.

2 Adozione del Modello da parte dell'Azienda

2.1 Adozione del Modello

L'azienda ha adottato a partire dal mese di ottobre 2022, un Modello Organizzativo e ha nominato un Organismo di Vigilanza, inizialmente previsto in forma monocratica, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché l'incarico di aggiornarlo.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda con delibera del 28 ottobre 2022.

2.2 Linee Guida di Confindustria

Nella stesura del presente Modello, l'Azienda si è ispirato alle Linee Guida di Confindustria, utile strumento di orientamento per interpretare e analizzare le implicazioni giuridiche e organizzative derivanti dall'introduzione del D.lgs. 231/2001.

Gli aspetti fondamentali individuati dalle linee guida di Confindustria per la creazione dei Modelli possono essere riassunti come segue:

- a) Individuazione delle aree di rischio, finalizzata a verificare in quale area/settore aziendale possano essere eventualmente commessi i Reati.
- b) Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifiche procedure. Le componenti più significative del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
 - Codice etico
 - Sistema organizzativo
 - Procedure aziendali
 - Autorizzazione e poteri di firma
 - Sistemi di controllo e gestione
 - Divulgazione e formazione del personale

I componenti del sistema di controllo devono ispirarsi ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni transazione.
- Documentazione dei controlli.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.

a) Identificazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, che possono essere riassunti come segue:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Azione in corso

b) Obblighi di comunicazione dell'organismo di vigilanza.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello alle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria o alle *best practice* applicate non comporta l'invalidità del Modello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà aziendale, può discostarsi notevolmente dalle indicazioni contenute o rappresentate dagli strumenti operativi di riferimento che, per loro natura, hanno carattere generale.

2.3 Le caratteristiche del Modello

Gli elementi che questo Modello possiede sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

Efficacia

L'efficacia di un modello organizzativo dipende dalla sua effettiva idoneità a concepire meccanismi decisionali e di controllo in grado di eliminare - o almeno ridurre significativamente - l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è assicurata dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei a individuare le operazioni che presentano caratteristiche anomale, in grado di segnalare i comportamenti rientranti nelle aree di rischio e gli strumenti di pronto intervento in caso di individuazione di tali anomalie. L'efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei a individuare i "sintomi da illecito".

Specificità

La specificità di un Modello è uno degli elementi che ne contraddistingue l'efficacia.

La specificità associata alle aree a rischio è necessaria, come previsto dal comma 6.2 lettera a) del D.lgs. 231/2001, che impone una verifica delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

È inoltre necessaria una specificità dei processi decisionali dell'ente e dei processi di implementazione nei settori "sensibili", come previsto dal paragrafo 6.2 lettera b) del D.lgs. 231/2001.

Allo stesso modo, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, la predisposizione di un sistema di obblighi informativi e l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del modello.

Inoltre, il Modello deve tenere conto delle sue caratteristiche pertinenti, delle dimensioni dell'azienda/ente e del tipo di attività svolta, nonché della storia dell'azienda/ente.

Attualità

Per quanto riguarda questo aspetto, un Modello è idoneo a ridurre i rischi di reato in quanto viene costantemente adattato alle caratteristiche della struttura e delle attività aziendali.

2.4 Funzioni e scopo del Modello

L'Azienda è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner, e Fornitori. Inoltre, la Società è consapevole che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001.

Pertanto, il presente Modello ha lo scopo di predisporre un sistema strutturato e sistematico di prevenzione, dissuasione e controllo volto a ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'individuazione delle attività sensibili e degli standard di comportamento che devono essere osservati dai Destinatari del Modello. A tal fine, le attività costanti dell'Organismo di Vigilanza, volte a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'attività dei Destinatari - anche attraverso il ricorso a idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali - sono di seguito individuate e descritte.

I principi contenuti nel presente Modello mirano, da un lato, ad accertare la piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata dall'Azienda in quanto contraria all'etica cui si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, a consentire all'Azienda di reagire tempestivamente nel prevenire od ostacolare la commissione di tale Reato grazie ad un costante monitoraggio delle attività.

Pertanto, tra le finalità del Modello vi è quella di sviluppare nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti, nei Partner, nei Fornitori e in tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili svolte dall'Azienda, la consapevolezza di potersi impegnare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e di altre norme e procedure aziendali (nonché la legge) - illeciti o atti illeciti suscettibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi ma anche per la Società.

A tal proposito, le procedure aziendali già adottate e quelle di futura emanazione, al pari degli standard procedurali indicati nel presente Modello, si distinguono per:

- Separazione, all'interno di ogni processo, tra la parte che lo ha avviato e/o lo esegue e la parte che lo controlla.
- Tracciabilità di ogni fase significativa del processo, sia cartacea che elettronica.
- Livello adeguato di formalizzazione.

2.5 Creazione del Modello e della sua struttura

Lo sviluppo del presente Modello è stato preceduto e i successivi aggiornamenti, anche su *input* dell'OdV, sono stati sempre preceduti da una serie di attività preparatorie, suddivise nelle diverse fasi di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.lgs. n. 231/2001, anche ai contenuti e ai suggerimenti dettati dalle Linee Guida di Confindustria e dalla *best practice* italiana in materia.

Identificazione delle attività sensibili: attività preliminari

- Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: l'organigramma aziendale, lo Statuto, il Codice Etico, i verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione (in particolare con riferimento al conferimento di poteri e procure) e le procedure aziendali sui temi sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto.
- Interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale che hanno come obiettivo la padronanza delle Attività Sensibili e il loro controllo, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Amministratore Delegato, Responsabili delle principali funzioni aziendali (in particolare, Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo ("Direzione Amministrativa"), Servizio Amministrativo, Servizio / Ufficio Personale, Direzione Logistica, Spedizioni di merci pericolose, Direzione Tecnica, Qualità, ambiente e sicurezza, Gestione deposito autorizzato, Direzione Vendite, Servizio Prevenzione e Protezione, RSPP, Esperto di radioprotezione e, da ultimo, Datore di lavoro.

Analisi

Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha identificato - insieme ai propri consulenti legali e aziendali - le proprie Attività Sensibili relative alla situazione interna esistente (*as is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da implementare nell'ambito delle stesse sia a livello di procedura interna e in relazione ai requisiti organizzativi, in modo da raggiungere la definizione del Modello.

Preparazione del Modello

Il Modello è composto come segue:

- "Parte Generale": contenente tutte le regole e gli standard generali previsti dal Modello.
- "Parti Speciali" redatte per determinate categorie di Reati in relazione alle attività svolte dalla Società, vale a dire:
 - "Parte Speciale A", intitolata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione".
 - "Parte speciale B", intitolata "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati".
 - "Parte Speciale C", intitolata "Delitti di criminalità organizzata".

- “Parte speciale D”, intitolata “Concussione e Corruzione”.
- “Parte Speciale E”, intitolata “Reati di falsità in monete”.
- “Parte speciale F”, intitolata “Delitti contro l’industria e il commercio”.
- “Parte speciale G”, intitolata “Reati societari”.
- “Parte speciale H”, intitolata “Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dall’ordine democratico”.
- “Parte speciale J”, intitolata “Delitti contro la personalità individuale”.
- “Parte speciale K”, intitolata “Reati di abuso del mercato”.
- “Parte speciale L”, intitolata “Reati in materia di violazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- “Parte speciale M” intitolata “Reati di ricettazione e riciclaggio”.
- “Parte speciale N” intitolata “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”.
- “Parte speciale O” intitolata “Delitti in materia di violazione del diritto di autore”. “Parte speciale P” intitolata “induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”.
- “Parte speciale Q” intitolata “Reati ambientali”.
- “Parte speciale R” intitolata “Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi privi di permesso di soggiorno”.
- “Parte speciale S” intitolata “Razzismo e xenofobia”.
- “Parte speciale T” intitolata “Frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d’azzardo esercitata a mezzo di apparecchi vietati”.
- “Parte speciale U” intitolata “Reati Tributari”.
- “Parte speciale V” intitolata “Contrabbando”.
- “Parte speciale W” intitolata “Delitti contro il patrimonio culturale”.
- “Parte speciale X” intitolata “Reati Transnazionali”.

2.6 Principi generali a cui si ispira il Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti al suo interno (rilevati in fase di “analisi dello stato di fatto”), se ritenuti idonei a valere come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo anche sulle Attività Sensibili.

Tale Modello si pone quindi come componente aggiuntiva del sistema di controllo interno adottato dalla Società.

In particolare, l’Azienda ha individuato i seguenti strumenti specifici diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire:

- Il Codice Etico adottato dalla Società
- La struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società
- formazione del personale
- Il sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)
- Il sistema procedurale
- La gestione del sistema di controllo
- Il sistema di controllo interno

Le norme, le procedure e gli standard di cui agli strumenti sopra elencati, non sono indicati in dettaglio nel presente Modello, ma fanno parte di un più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

I principi chiave a cui il Modello si ispira, oltre a quelli sopra indicati, sono:

- Le Linee Guida di Confindustria e la best practice italiana esistente in materia, sulla base delle quali è stata effettuata la mappatura delle Attività Sensibili.
- I requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e nel dettaglio:
 - L’attribuzione a un Organismo di Vigilanza interno del compito di dare efficace e corretta attuazione al Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a una costante informativa sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.
 - Mettere a disposizione dell’OdV risorse adeguate ai compiti assegnati e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili.
 - Le attività dell’OdV per la verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).
 - Sensibilizzazione e divulgazione delle regole di condotta e delle procedure stabilite a tutti i livelli aziendali.

- I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e in particolare:
 - La verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001.
 - Il rispetto del principio della separazione delle funzioni.
 - Definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - Comunicazione delle informazioni rilevanti all'Organismo di Vigilanza.
- Il sistema di controlli interni che monitora l'area in cui vi è un'alta probabilità di commissione dei Reati e un elevato valore delle transazioni effettuate nell'ambito delle Attività Sensibili.

2.7 Procedura per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'Azienda ha deciso di perseguire l'eccellenza in materia di *Corporate Governance*, ritenendolo un valido strumento volto a sensibilizzare chiunque operi per conto dell'Azienda, affinché attui comportamenti e azioni corrette nell'espletamento delle proprie mansioni al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo l'Azienda ha ritenuto necessario procedere alla predisposizione del presente Modello, la cui adozione è subordinata alla delibera del Consiglio di Amministrazione.

Essendo il Modello un documento ufficiale emesso dall'organo dirigente (in conformità alla normativa di cui all'art. 6.1, lett. a) del D.lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

2.8 Destinatari del Modello

Le norme contenute nel presente Modello riguardano:

- Persone che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o gestione all'interno della Società.
- Persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.
- Tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra indicati.
- Consulenti, Partner, Fornitori, rappresentanti legali e, in generale, terzi che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente "Destinatari".

Il Modello e i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato nella Parte 5 della presente Parte Generale; pertanto, i Destinatari del Modello sono tenuti alla puntuale osservanza di tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico instaurato da tali Destinatari con la Società.

2.9 Modello e Codice etico

Le regole di condotta contenute nel presente Modello integrano quelle del Codice Etico, nonostante il Modello presenti una finalità diversa rispetto a tale Codice, in ragione delle finalità che intende perseguire in applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto.

A questo proposito, si precisa che:

- Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato autonomamente, suscettibile di essere applicato a livello generale dalla Società al fine di esprimere i principi di “etica interna” che l’Azienda riconosce come propri e che richiede a tutti i Destinatari di osservare.
- Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, volte a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi a apparente vantaggio della società, possono comportare la responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto stesso).

3 Identificazione delle attività sensibili

3.1 Attività sensibili dell’Azienda

L’Azienda opera nell’ambito dell’autotrasporto di merci su strada qualificandosi nello specifico come *Technical Courier* con qualifica di Operatore Specializzati.

I Technical Couriers sono gli operatori di autotrasporto che si contraddistinguono per un’offerta di servizi di trasporto e logistica dedicati ad apparecchi e componenti ad elevato contenuto tecnologico. La qualifica di Operatore specializzato identifica la specializzazione in uno solo o in un numero estremamente ristretto di settori clienti contigui.

La Società si occupa della gestione, della movimentazione e del trasporto di attrezzature e merci pericolose - quali principalmente materiali radioattivi e fissili speciali offrendo un servizio perfettamente integrato di deposito (autorizzato, anche alla sosta prolungata e/o in appositi bunker), logistica e trasporto degli stessi fino alla destinazione finale, ivi incluso il relativo smaltimento come da prescrizioni di legge, laddove richiesto.

Dall’analisi dei rischi interni effettuata ai fini dell’adozione del Modello è emerso che le Attività Sensibili, allo stato attuale, riguardano le seguenti tipologie di reati:

- Reati contro la pubblica amministrazione
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Delitti di criminalità organizzata
- Concussione e corruzione
- Reati di falsità in monete
- Delitti contro l’industria e il commercio
- Reati societari

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Delitti contro la personalità individuale
- Reati di abuso di mercato
- Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Reati di ricettazione e riciclaggio di denaro
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Reati ambientali
- Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi privi di permesso di soggiorno
- Razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi
 - d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Reati tributari
- Contrabbando
- Delitti contro il patrimonio culturale
- Reati transnazionali

Si rimanda alle singole Parti Speciali del presente Modello per una descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che - a seconda delle modifiche legislative o delle attività della Società - possono essere incluse nella categoria delle Attività Sensibili.

4 Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, condizione indispensabile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione a un organismo della Società, dotato di poteri di iniziativa e controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

A questo proposito, le Linee Guida di Confindustria - interpretando le disposizioni del Decreto - raccomandano l'individuazione di un organismo all'interno della struttura aziendale, caratterizzato da autonomia, indipendenza, continuità di azione, nonché in possesso di requisiti di professionalità e onorabilità adeguati al ruolo.

Volendo analizzare nello specifico i singoli requisiti che devono contraddistinguere l'Organismo di Vigilanza, si può affermare quanto segue:

Autonomia e indipendenza

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza presuppone che l'OdV, nello svolgimento di questa funzione, risponda solo ai vertici (ad esempio: l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione) e che sia dotato di adeguate risorse finanziarie di cui possa avvalersi per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (ad esempio: consulenze specialistiche, eventuali incarichi, etc.).

Infine, l'indipendenza presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione di conflitto di interessi, neppure potenziale, con la Società, né siano titolari di funzioni con poteri esecutivi all'interno della stessa.

Integrità e cause di non ammissibilità

Non possono essere eletti come membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono automaticamente e necessariamente dalla carica i seguenti soggetti:

- Coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice civile, ovvero gli interdetti, gli inabilitati per legge, i falliti o coloro che sono stati condannati a pene che comportano l'interdizione, temporanea o meno, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.
- Coloro che sono 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), che costituiscono una minaccia per la sicurezza e la morale pubblica) o la legge italiana n. 575 del 31 maggio 1965 (legge contro la mafia).
- Coloro che sono stati condannati con sentenza anche non definitiva o emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p. o anche con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- Per uno dei reati previsti dal capo XI del libro V del Codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e successive modifiche o integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa).
- Per un reato contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un periodo non inferiore a un anno per un reato contro la fede, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica o per un reato fiscale.
- Alla reclusione per un periodo non inferiore a due anni per qualsiasi reato commesso con intento criminale.
- Per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.lgs. 231/01, fatto salvo il caso di sentenze emesse ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p. che prevedano l'applicazione della sola sanzione pecuniaria non superiore a 1.500,00 euro.
- Coloro che hanno ricoperto la carica di membro dell'OdV in società nei confronti delle quali sono state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.lgs. 231/01, a meno che non siano trascorsi 5 anni dall'irrogazione delle sanzioni in via definitiva e il componente non sia stato condannato penalmente anche in via definitiva.
- Coloro nei confronti dei quali sono state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'articolo 187-quater del TUF (D.lgs. 58/1998).

Comprovata professionalità, talento specifico nell'ambito delle attività di ispezione e consulenza

L'Organismo di Vigilanza deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali coerenti con le funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unitamente alla sua indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. È, pertanto, necessario che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con adeguate competenze professionali in materia di economia, revisione contabile e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza può inoltre, avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione contabile e finanza su base legale.

Azione in corso

L'Organismo di Vigilanza svolge con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine le attività necessarie per la vigilanza continuativa sulla corretta applicazione del Modello; è una struttura interna alla Società, in modo da assicurare la dovuta continuità dell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento; non svolge compiti esecutivi che possano condizionare e influenzare quella visione complessiva dell'attività aziendale che gli è richiesta.

Le decisioni relative all'individuazione e alla nomina dei membri sono demandate al Consiglio di Amministrazione tra i soggetti che saranno riconosciuti come i più idonei a ricoprire il ruolo di OdV

in quanto in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione richiesti per tale carica; inoltre, saranno considerate le competenze specifiche in materia di attività ispettiva e consulenziale oltre ai requisiti soggettivi formali che garantiscono ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richieste dall'incarico assegnato, quali l'integrità, l'assenza di conflitti di interesse e di legami di parentela con gli organi sociali e i vertici aziendali.

In conformità a quanto stabilito dal Decreto, e in relazione ai temi sopra citati, il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera del 28 ottobre 2022, ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza debba essere inizialmente monocratico; è ammessa la partecipazione all'OdV di soggetti interni ed esterni alla Società.

4.2 Durata dell'Organismo di vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza con apposita delibera consiliare: a tal proposito, al momento della nomina dovranno essere forniti, nel corso della riunione consiliare, adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti (il cui curriculum vitae sarà allegato al relativo verbale).

Il primo OdV nominato dopo l'approvazione del presente Modello, è nominato per un periodo coincidente con quello previsto per la durata residua della carica dell'Organo Amministrativo al momento della nomina (i.e.: approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022).

I successivi OdV saranno nominati per un periodo di tre anni.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri ad esso spettanti, come di seguito meglio specificato, fino alla nomina dei nuovi membri da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e autonomia, sin dal momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i membri dell'Organismo:

- Non deve riguardare gli incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di amministrazione della Società.
- Non devono svolgere funzioni con poteri esecutivi.
- Non devono avere rapporti d'affari significativi con la Società, con le società controllate e collegate alla Società, ad eccezione di un rapporto di lavoro subordinato o di un'eventuale appartenenza a un gruppo, del Collegio Sindacale, ove applicabile, né hanno rapporti d'affari significativi con gli Amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi).
- Non devono avere rapporti o far parte del nucleo familiare degli Amministratori esecutivi, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dai coniugi non legalmente separati, dai parenti e dagli affini fino al quarto grado rimosso.
- Non devono detenere, direttamente o no, partecipazioni al capitale sociale aziendale
- Devono possedere e mantenere i requisiti di integrità indicati alla lettera b) del paragrafo precedente.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti, al momento della nomina, a sottoscrivere una dichiarazione che attesti la sussistenza dei requisiti di indipendenza sopra indicati e, in ogni caso, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) a e), le circostanze di cui alla lettera f), l'incapacità sopravvenuta e la morte costituiscono ipotesi di decadenza automatica; ferme restando le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Le ipotesi di giusta causa di allontanamento sono le seguenti:

- Sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, che sia giudicato, ovvero l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza emerge dai documenti, secondo quanto previsto dal paragrafo 6.1, lettera d) del Decreto.
- Violazione degli obblighi di riservatezza ai sensi del successivo paragrafo 4.9. Mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo.
- Grave negligenza nell'adempimento dei propri doveri.
- Dimissioni o licenziamento in caso di parti all'interno dell'azienda.

In caso di eventuali dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione che adotterà senza indugio le decisioni necessarie.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se la maggioranza dei suoi membri viene a mancare, per dimissioni o altri motivi. In tal caso, il Consiglio di amministrazione provvede alla nomina di nuovi membri.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- L'osservanza del Modello da parte di Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner, Fornitori e Agenti.
- L'efficacia e l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e l'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati.
- L'opportunità di aggiornare il Modello, qualora si riscontrino esigenze di aggiornamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o legislative.

A livello più operativo, all'OdV è affidato il compito di:

Aggiornamenti, autorità legislativa, relazioni

- Suggestire e approfondire la questione delle disposizioni procedurali di attuazione degli standard e delle regole contenute nel Modello.
- Interpretare la normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tali requisiti legislativi, segnalando al Consiglio di Amministrazione eventuali aree di intervento.
- Valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Delegato e/o al Consiglio di Amministrazione le eventuali aree di intervento.
- Indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) in modo da introdurre una serie di accorgimenti atti a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici caratterizzati da margini di discrezionalità maggiori di quelli ordinariamente previsti.
- Indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 4.6, l'opportunità di emanare specifiche disposizioni procedurali in attuazione degli standard contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelli in vigore in quel momento all'interno della Società, anche in considerazione del coordinamento degli stessi con quelli già esistenti.

Verifiche e controlli

- Effettuare controlli sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, nel rispetto di quanto previsto dal calendario annuale delle attività dell'organismo, effettuando verifiche periodiche su determinate operazioni o attività specifiche predisposte dall'Azienda, in particolare nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione da presentare in sede di rendicontazione agli Organi Sociali preposti.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni significative per quanto riguarda l'osservanza delle norme di legge, del Modello, nonché l'aggiornamento dell'elenco delle informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione (si veda in dettaglio il paragrafo 4.7). Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il più completo monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. Pertanto, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea che informatica) che ritiene significativa e deve essere costantemente informato dal management:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio di commissione di uno dei Reati;
 - sui rapporti con i Consulenti, i Partner, i Fornitori nell'ambito delle Attività Sensibili.

- Avviare ed eseguire le indagini interne, collegandosi di volta in volta con le divisioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.
- Fare pressione per l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche attraverso l'emanazione o la proposta di disposizioni interne (legislative e/o informative).

Formazione

- Definire i programmi di formazione del personale e i contenuti delle comunicazioni periodiche da effettuare ai Dipendenti e agli Organi Sociali, con l'obiettivo di fornire agli stessi la necessaria consapevolezza e conoscenza di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.
- Monitorare le iniziative per la divulgazione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria ai fini della sua efficace attuazione, contenente istruzioni per l'uso, chiarimenti o aggiornamenti della stessa.
- Predisporre la preparazione e l'aggiornamento continuo dell'area sull'Intranet aziendale che contiene tutte le informazioni relative al Decreto Legislativo n. 321/2001 e al Modello.

Sanzioni

- Coordinarsi con la direzione della società per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o misure, ferma restando la responsabilità di quest'ultima - e in particolare coloro che sono incaricati della gestione delle risorse umane - per quanto riguarda la determinazione e l'imposizione delle stesse (a questo proposito si rimanda alla Parte 6 della Parte Generale).

4.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Ex lege, l'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ai fini della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o poteri sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle divisioni aziendali.

Tenuto conto delle peculiarità delle responsabilità e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo l'OdV dovrà essere costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal management della Società. Questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti dei poteri conferiti, sono principalmente responsabili per quanto riguarda:

- Il controllo delle attività e delle aree di responsabilità.
- Il rispetto del Modello da parte dei Dipendenti da loro diretti.
- La tempestiva e puntuale comunicazione all'OdV di eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o aspetti salienti rilevati.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e puntuale funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti nella struttura aziendale sono tenuti a vigilare e informare l'OdV in merito alla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità operative.

Qualora lo ritenga necessario per l'espletamento delle proprie attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di ulteriori risorse, scelte tra le varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che devono necessariamente caratterizzare l'attività dell'OdV hanno reso necessaria l'introduzione di alcune forme di tutela a suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello ed evitare che la sua attività di controllo possa determinare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in materia di trasferimento o di sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, quando questi siano dipendenti della Società, sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del responsabile dell'Ufficio Personale, ove necessario.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- Il potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società.
- Il potere di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono tenute a collaborare, insieme ai revisori e ai consulenti esterni.
- Il potere di raccogliere informazioni da tutti i Destinatari del Modello, in relazione a tutte le attività della Società.
- Il potere di richiedere - attraverso canali e soggetti appropriati - la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ove applicabile, per affrontare questioni urgenti;
- Il potere di richiedere ai responsabili delle divisioni aziendali di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, senza potere di deliberare.
- I poteri di avvalersi di consulenti esterni ai quali saranno delegati limitati ambiti di indagine o di attività. A tal proposito, ogni anno il Consiglio di Amministrazione può approvare un budget di spesa per l'OdV, di cui quest'ultimo può liberamente avvalersi in relazione alle proprie attività attraverso le strutture aziendali competenti, fatte salve eventuali richieste di somme aggiuntive dovute a necessità contingenti. In particolare, all'Organismo di Vigilanza spettano, nel rispetto dell'autonomia delle diverse Società e dei limiti fissati dalle disposizioni di legge, i seguenti poteri nei confronti delle società controllate: il potere di impulso e di svolgimento di funzioni di coordinamento in ordine all'applicazione del Modello e le attività di verifica e controllo del Modello stesso.
- Il potere di proporre, in base ai controlli di cui sopra, l'aggiornamento del Modello qualora lo si ritenga necessario.

4.5 Chiamata e regole di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare le formalità per il suo funzionamento con apposito regolamento, sulla base degli standard di seguito indicati:

- L'Organismo di Vigilanza si riunisce trimestralmente e la relativa documentazione viene distribuita almeno 3 giorni prima della riunione.
- Le riunioni si tengono di persona, in video o in teleconferenza (o una combinazione di queste). Il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ove applicabile, possono richiedere all'Organismo di Vigilanza di riunirsi in qualsiasi momento o di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, ove applicabile.
- È necessario l'intervento della maggioranza dei membri in carica affinché le riunioni soddisfino i requisiti di quorum.
- Possono essere tenute riunioni ad hoc e tutte le decisioni adottate nel corso di tali riunioni devono essere comunicate nel corso della successiva sessione trimestrale.
- Le decisioni vengono adottate sulla base di delibere unanimi; in caso di mancata unanimità, prevale la decisione della maggioranza, che viene immediatamente comunicata al Consiglio di amministrazione.
- Il verbale della riunione contiene tutte le decisioni adottate dall'organismo e riflette le principali riflessioni effettuate per giungere alla decisione; tale verbale è conservato dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

4.6 I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso l'alta direzione della società

L'OdV riferisce sull'attuazione del Modello e sull'emersione di eventuali aspetti chiave.

L'OdV prevede due diversi tipi di flussi informativi:

- Su base continuativa, direttamente all'Amministratore Delegato e/o al Presidente del CdA.
- Con cadenza almeno annuale, verso il Consiglio di Amministrazione e ai Sindaci, ove applicabile.

Questi flussi di informazioni riguardano:

- Le attività svolte dall'ufficio dell'OdV.
- Eventuali aspetti critici (e spunti di miglioramento) emersi sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Azienda, sia in termini di efficacia del Modello. Nel caso in cui l'OdV rilevi criticità imputabili ad uno dei soggetti rilevanti, la relativa segnalazione dovrà essere tempestivamente assegnata ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Inoltre, l'OdV redige una relazione annuale scritta per il Consiglio di Amministrazione che contiene:

- Analisi sintetica di tutte le attività svolte nel corso dell'anno (indicando in dettaglio i controlli effettuate e l'esito delle stesse, le verifiche specifiche di cui alla Parte 7 della presente Parte Generale e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, etc.).
- Un piano di attività previsto per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Delegati hanno la facoltà di convocare l'OdV in qualsiasi momento e quest'ultimo, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, tramite le divisioni o i soggetti competenti, la convocazione di tali organi per motivi urgenti.

Inoltre, l'OdV deve coordinarsi con le divisioni competenti presenti al suo interno per i vari profili specifici, ad esempio:

- Con la Direzione Amministrativa in relazione agli adempimenti societari che possono assumere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari.
- Con il responsabile del Servizio / Ufficio Personale per quanto riguarda la formazione e le misure disciplinari.
- Con i responsabili della Direzione Amministrativa per quanto riguarda la gestione dei flussi di cassa.
- Con i responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro (RLS), i datori di lavoro e il responsabile dell'unità organizzativa aziendale che si occupa delle questioni relative alla salute, alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente.
- Con il responsabile del Servizio informatico e telecomunicazioni.

4.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie

Attraverso specifiche segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner, dei Fornitori, degli Agenti e dei Clienti, l'OdV deve essere informato degli eventi che potrebbero far sorgere la responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.lgs. 231/2001.

A questo proposito valgono i seguenti requisiti:

- I Dipendenti e gli Organi Sociali devono comunicare all'OdV le informazioni relative alla commissione di Reati, o il ragionevole convincimento della loro commissione.
- Le funzioni aziendali coinvolte in eventuali ispezioni da parte di enti pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) devono comunicare all'OdV l'inizio di tali interventi.
- I Dipendenti, i dirigenti e gli amministratori, nonché gli organi sociali, hanno l'obbligo di informare l'OdV anche (i) delle eventuali violazioni delle regole comportamentali o procedurali contenute nel presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza e (ii) delle informazioni relative agli eventuali procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti nei confronti dei Dipendenti) o ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le rispettive motivazioni, qualora siano collegati alla commissione di reati o alla violazione delle regole comportamentali o procedurali del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
- I Consulenti, i Partner, i Fornitori, e i Clienti sono tenuti ad effettuare tali segnalazioni adottando le formalità e i tempi previsti contrattualmente.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Dipendenti e, secondo le modalità e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti, i Partner, i Fornitori e i Clienti devono trasmettere **immediatamente** all'OdV le informazioni relative ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi della Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini - anche nei confronti di ignoti - per i Reati qualora tali indagini coinvolgano l'Azienda o i suoi Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti e Clienti.

Le suddette segnalazioni all'OdV devono essere effettuate al seguente indirizzo e-mail:

odv@mitambiente.it

In ogni caso, l'inosservanza da parte di uno dei soggetti sopra indicati degli obblighi di comunicazione di cui al presente paragrafo 4.7 comporterà l'applicazione di una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inosservanza dei suddetti obblighi e che sarà irrogata secondo le regole indicate nella parte 6 del presente Modello.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, sentendo eventualmente il segnalante e/o il responsabile

della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale rifiuto di procedere a un'indagine interna.

In ogni caso, l'Azienda garantisce che i segnalanti non subiranno alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura la massima riservatezza sulla loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Inoltre, l'OdV ha il diritto di richiedere informazioni sul sistema di deleghe adottato dall'Azienda, secondo le modalità stabilite dallo stesso.

4.8 Formalità di segnalazione - Whistleblowing

4.8.1 Obblighi di riservatezza e protezione degli informatori

Oltre agli obblighi di comunicazione sopra indicati, in conformità alle disposizioni del Decreto, la Società garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni spontanee.

In particolare, come previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nella disciplina del Decreto l'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*", la Società adotta tutte le misure necessarie a garantire:

- Uno o più canali che consentano la presentazione, a tutela dell'integrità dell'ente, di segnalazioni circostanziate di comportamenti illeciti, rilevanti ai sensi del Decreto e fondati su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.
- Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con metodi elettronici, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi legati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- Che il sistema disciplinare (descritto più dettagliatamente di seguito) prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del whistleblower, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di whistleblowing, ha pertanto istituito due canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. La segnalazione può essere inviata all'OdV:

- per via elettronica, all'indirizzo e-mail: odv@mitambiente.it
- per posta tradizionale, all'indirizzo: *MITAmbiente. Organismo di Vigilanza, presso la sede sociale a San Giuliano Milanese (MI), in via Benaco n. 9 (20098)*

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente il segnalante e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale rifiuto di procedere a un'indagine

I membri dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che lo stesso deve ricevere in merito a presunte violazioni del Modello.

I membri dell'OdV si asterranno inoltre dall'utilizzare informazioni riservate per scopi diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.3 e comunque per fini non conformi alle funzioni caratteristiche di un Organismo di Vigilanza, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di questi obblighi rappresenta una giusta causa di rimozione dall'incarico.

In ogni caso - come anticipato - la Società adotta tutte le misure necessarie a garantire che il segnalante non sia oggetto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti di chi effettua segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per le misure di sua competenza, oltre che dal segnalante, anche da qualsiasi organizzazione sindacale dallo stesso indicata.

Inoltre, qualsiasi licenziamento del *whistleblower* a titolo di ritorsione o discriminazione è nullo. È altresì nullo il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, così come qualsiasi misura di ritorsione o discriminazione adottata nei confronti del segnalante. Spetta al datore di lavoro, in caso di controversie legate all'applicazione di sanzioni disciplinari, o alla dequalificazione, al licenziamento, al trasferimento o all'assoggettamento del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, dopo la presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si precisa, infine, che, in presenza di qualsiasi segnalazione o dichiarazione resa nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla rappresentazione della malversazione, costituisce giusta causa di rivelazione di informazioni coperte dal segreto d'ufficio di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'art. 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui il segreto d'ufficio spetti a chi venga a conoscenza delle informazioni in virtù di un rapporto professionale di consulenza o assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica coinvolti).

Quando le informazioni e i documenti comunicati all'ente incaricato di riceverli sono coperti da segreto d'impresa, professionale o d'ufficio, qualsiasi divulgazione con modalità eccedenti le

finalità di eliminazione del reato e, in particolare, qualsiasi divulgazione al di fuori del canale di comunicazione appositamente predisposto costituisce una violazione del relativo obbligo di segretezza.

4.8.2 Controlli dell'Organismo di Vigilanza

I compiti di vigilanza dell'OdV sul rispetto del Modello e dei reati presupposto contenuti nelle Parti Speciali sono i seguenti:

- Monitorare il rispetto delle procedure, degli strumenti aziendali e della documentazione interna per la prevenzione dei Reati in costante coordinamento con la Direzione Qualità, Sicurezza, Ambiente.
- Suggestire l'organizzazione e l'aggiornamento delle procedure aziendali nell'ambito delle misure preventive dei Reati di cui alle Parti Speciali del Modello, anche in considerazione del progresso e dell'evoluzione delle tecnologie informatiche.
- Esaminare tutte le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello ed effettuare tutte le verifiche necessarie e opportune.
- Tenere traccia del flusso di informazioni ricevute e delle prove scritte delle verifiche e dei controlli effettuati.

A tal fine l'OdV ha libero accesso a tutti i documenti aziendali.

4.8.3 Raccolta e archiviazione delle informazioni

Tutte le informazioni raccolte e ogni segnalazione ricevuta o predisposta dall'Organismo di Vigilanza sono conservate per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV, in formato cartaceo o elettronico.

5 Formazione delle risorse e divulgazione del Modello

5.1 Formazione e divulgazione ai Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo primario dell'Azienda assicurare la corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute da parte delle risorse già presenti all'interno e di quelle future. Il livello di consapevolezza è raggiunto sulla base di un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento di tali risorse nelle Attività Sensibili.

Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti al suo interno al momento della sua adozione. Ai neoassunti, invece, viene fornito un set informativo (ad esempio, CCNL, Modello Organizzativo, D.Lgs. 231/2001, Codice Etico, ecc.), in modo da garantire che ricevano le informazioni ritenute di primaria importanza.

Formazione

L'attività di formazione finalizzata alla diffusione della conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata - per quanto riguarda i contenuti o le modalità di erogazione - in relazione allo status dei Destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano e al fatto che tali Destinatari rappresentino o meno la Società.

Nel dettaglio, l'Azienda vede l'adozione e l'implementazione di un adeguato livello di formazione attraverso idonei strumenti di divulgazione, e in particolare attraverso:

- riunioni aziendali;
- corsi istituzionali (in aula o via web) relativi a specifiche Attività Sensibili del Decreto.

Il sistema di divulgazione e formazione è supervisionato o integrato dalle attività realizzate in questo ambito dall'OdV, avvalendosi della collaborazione dei responsabili della gestione delle risorse umane o di consulenti esterni.

La mancata partecipazione dei Dipendenti alle attività di formazione senza giustificato motivo rappresenta una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata in conformità a quanto indicato nella successiva parte 6.

5.2 Divulgazione a consulenti, partner, fornitori, agenti e clienti

I Consulenti, i Partner, i Fornitori devono essere informati dell'adozione da parte dell'Azienda del presente Modello e del Codice Etico e di quali siano i principi fondamentali cui gli stessi si ispirano e le conseguenze in caso di loro violazione, al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.

6 Il sistema sanzionatorio

6.1 Ruolo del sistema sanzionatorio

La predisposizione di un sistema sanzionatorio (adeguato alla violazione e dotato di efficaci deterrenti) applicabile in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantirne l'effettiva attuazione.

L'istituzione di tale sistema sanzionatorio rappresenta infatti un requisito essenziale di tale Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del D.lgs. 231/2001, ai fini dell'esonero dalla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e delle relative misure prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui la condotta da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato perseguibile ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In virtù di quanto previsto dalla citata Legge n. 179/2017 in materia di *whistleblowing* e con riferimento ad eventuali destinatari del Modello, si precisa che tra i comportamenti sanzionabili rientrano anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure di tutela del segnalante nonché l'effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

La presente parte contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato dall'Azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

6.2 Dipendenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)

I comportamenti in violazione delle singole regole di condotta previste dal presente Modello, adottati dai Dipendenti, costituiscono illecito disciplinare.

Le sanzioni che possono essere inflitte a tali Dipendenti sono comprese in quelle previste dal codice disciplinare della Società, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali disposizioni speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di atti sanzionabili previste dal sistema sanzionatorio vigente e cioè alle norme pattizie di cui al CCNL (cfr. art. 32 e ss.).

Tali categorie descrivono le condotte sanzionate in base alla rilevanza che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni effettivamente previste per la commissione di tali fatti in base alla loro gravità.

In particolare, secondo i “Criteri di correlazione tra le mancanze dei dipendenti e i provvedimenti disciplinari” in vigore nell’Azienda e richiamati dal CCNL, è previsto quanto segue:

Le misure di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO si applicano ai lavoratori che:

violino le procedure e/o le normative interne previste dal presente Modello (ad esempio: chi non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all’OdV le informazioni prescritte, ometta di effettuare controlli, ecc.) o pongano in essere, nell’espletamento di attività rientranti nell’ambito delle Attività Sensibili, comportamenti non conformi alle regole di tale Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti “l’inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società mediante ordini di servizio o altri mezzi idonei” ai sensi del punto 6 del paragrafo I di tali criteri di correlazione.

Le misure FINE si applicano ai lavoratori che:

violino ripetutamente le procedure e/o le regole interne previste dal presente Modello o adotti, nell’espletamento di attività rientranti nell’ambito delle Attività Sensibili, comportamenti ripetutamente non conformi alle regole del Modello stesso, prima che tali mancanze siano state singolarmente accertate e segnalate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti, ai sensi del punto 7 del paragrafo II di detti criteri di correlazione, la reiterata inosservanza delle “disposizioni portate a conoscenza della Società mediante ordini di servizio o altri mezzi idonei” prima che la stessa sia stata singolarmente accertata e segnalata.

I provvedimenti di SOSPENSIONE DAL SERVIZIO SENZA PAGAMENTO si applicano ai lavoratori che:

nel caso in cui la violazione delle procedure e/o delle regole interne previste dal presente Modello o l’adozione, nell’espletamento di attività rientranti nell’ambito delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle regole del Modello stesso, nonché il compimento di atti contrari all’interesse dell’Azienda, arrechino alla Società un danno o la esponano ad una situazione di oggettivo pericolo in relazione all’integrità dei beni aziendali, dovendosi ravvisare in tali comportamenti, ai sensi del punto 1 del paragrafo III di detti criteri di correlazione, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l’integrità dei beni del gruppo o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti anche dalla “inosservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società mediante ordini di servizio o altri mezzi idonei”.

Il trasferimento a titolo punitivo o il licenziamento con indennizzo per mancato preavviso e indennità di licenziamento si applicano ai lavoratori che:

attuare, nell’espletamento di attività rientranti nell’ambito delle Attività Sensibili, comportamenti non conformi alle regole di detto Modello e diretti in modo univoco al compimento di un Reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno di rilevante entità o di una situazione di notevole pregiudizio, ai sensi dei punti 1, 3, 4, 5 e 7 del paragrafo IV di detti criteri di correlazione.

Le misure di licenziamento senza preavviso e di indennità di licenziamento si applicano ai lavoratori che:

porre in essere, nell'espletamento di attività rientranti nell'ambito delle Attività Sensibili, comportamenti palesemente in violazione delle regole di tale Modello e tali da determinare l'effettiva applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, il compimento di "atti idonei a far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei confronti della stessa", ovvero il verificarsi delle mancanze di cui ai punti precedenti che comportino un grave pregiudizio per la Società da intendersi riconosciuto in tali comportamenti, ai sensi dei punti 4, 5 e 6 del paragrafo V di tali criteri di correlazione. La tipologia e l'entità di ciascuna sanzione sopra indicata, sarà applicata, secondo quanto previsto dal codice disciplinare aziendale vigente nell'Azienda, in relazione a:

- Il dolo della condotta e il grado di negligenza, imprudenza o imperizia anche in relazione alla prevedibilità dell'evento.
- Il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo all'esistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso, nei limiti consentiti dalla legge.
- Le mansioni del lavoratore.
- La posizione funzionale degli individui coinvolti negli eventi che rappresentano la carenza.
- Altre circostanze particolari che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla direzione aziendale, nei limiti delle rispettive competenze.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della Direzione Personale e Organizzazione della Società.

6.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle regole del Modello stesso, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro.

6.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, ove presente, e l'intero Consiglio di Amministrazione che provvederanno ad adottare le misure più idonee previste dalla normativa vigente.

6.4 Misure nei confronti dei sindaci (ove applicabile)

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale, ove presente, e il Consiglio di Amministrazione che prenderanno gli opportuni provvedimenti.

6.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza o uno qualsiasi dei Sindaci o degli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione che prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, a titolo esemplificativo, la revoca dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza che abbiano violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi o la revoca dell'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.6 Misure nei confronti di consulenti, partner, fornitori e clienti

Ogni violazione da parte di Consulenti, Partner, Fornitori, Agenti o Clienti delle norme di cui al presente Modello ad essi applicabili o la commissione di reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

La richiesta di risarcimento resta valida se da tale comportamento derivano danni tangibili per la Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal D.lgs. 231/2001 da parte di un giudice.

7 Controlli

7.1 Controlli sull'adeguatezza del Modello

Oltre alle attività di vigilanza che l'OdV svolge in via continuativa sull'efficacia del Modello (che comportano la verifica della coerenza tra i comportamenti effettivi dei Destinatari e il Modello stesso), quest'ultimo effettua periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i Reati.

Tali attività prevedono una verifica a campione dei principali documenti aziendali e dei contratti più significativi perfezionati o negoziati dall'Azienda in relazione alle Attività Sensibili e della conformità degli stessi alle norme contenute nel presente Modello.

Inoltre, vengono esaminate tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese dall'OdV, gli eventi ritenuti rischiosi e la sensibilizzazione dei Dipendenti e degli Organi Sociali al problema della responsabilità penale dell'azienda, attraverso controlli a campione.

Di norma, l'OdV si avvale anche del supporto di quelle divisioni interne che, di volta in volta, si rendono necessarie ai fini di questi controlli.

Le verifiche e l'esito delle stesse costituiscono l'oggetto di una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione. Nel dettaglio, se l'esito è negativo, l'OdV indica i miglioramenti da attuare nel piano relativo all'anno in corso.