Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

di PUBLISYS S.P.A.

PARTE GENERALE

Revisione	Anno	Approvazione in CdA
1	2016	22.11.2016
2	2022	20.12.2022
3	2026	

1. PREMESSA

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") della Società Publisys S.P.A. ed è costituito da una "Parte generale" ed una "Parte speciale".

La Parte Generale comprende una breve disamina sulle previsioni normative di cui al D. lgs. n. 231/01, sui requisiti generali del Modello in esame, sull'Organismo di Vigilanza, sulle modalità previste per la formazione delle risorse e la diffusione del Modello, sul sistema sanzionatorio e sui canali adottati dalla Società in materia di Whistleblowing.

La Parte Speciale comprende una breve introduzione e la spiegazione della Modalità di Calcolo del Rischio Residuo utilizzata per l'analisi di ogni Attività Sensibile. Segue poi l'individuazione di ogni Attività Sensibile, con l'Area di Processo di appartenenza, la sua descrizione ed eventuale azione deviante, il/i Ruolo/i coinvolti, l'elenco dei reati cui potenzialmente è esposta l'Attività Sensibile analizzata e le Procedure di gestione dell'Attività Sensibile.

2. DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTRI EX D.LGS. N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, contenente la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche "Decreto"), disciplina la responsabilità degli enti, derivante dalla commissione (o dalla tentata commissione) delle fattispecie di reato ivi previste (cd "reati presupposto"), commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Con l'introduzione del Decreto, l'ente diventa soggetto in grado di commettere reato e, di conseguenza, esposto a processo e sanzioni.

La responsabilità da reato disciplinata nel Decreto, seppur definita amministrativa, presenta i caratteri di quella penale poiché:

a. consegue alla commissione (o tentata commissione) di reati;
b. l'accertamento della responsabilità avviene nell'ambito del processo penale;

c. prevede l'applicazione di sanzioni derivate dal sistema penale.

È importante precisare che la responsabilità dell'Ente introdotta da Decreto si affianca (e non sostituisce) alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso l'illecito, che permane e che eventualmente sarà oggetto di un distinto processo a suo carico.

Con questo Decreto, il legislatore ha voluto coinvolgere e responsabilizzare gli enti, affinché vigilino attentamente sui reati commessi al loro interno e dai quali possano trarre un qualche interesse o vantaggio.

I reati

I reati che impegnano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal legislatore, e sono storicamente soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso legislatore; pertanto, si rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello) previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione di tali reati. È importante sottolineare peraltro che anche i reati commessi all'estero possono condurre alla responsabilità ai sensi del Decreto.

Posto che l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli Enti pare destinato a conoscere ulteriori ampliamenti, allo stato le fattispecie presupposto rilevanti sono sintetizzati nella tabella allegata al presente documento **(Allegato 1).**

I soggetti destinatari del Decreto

Destinatarie del Decreto sono le persone giuridiche, ovvero le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, le società di capitali e di persone, le cooperative, le fondazioni, i consorzi con attività esterna. Non sono invece soggetti al Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).

Presupposti

Affinché un Ente possa incorrere nella responsabilità amministrativa devono ricorrere i seguenti presupposti:

a. il soggetto che commette uno degli illeciti previsti dal Decreto deve rivestire funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione all'interno della sua struttura (soggetto in posizione apicale), oppure, un soggetto sottoposto alla direzione e alla vigilanza di un apicale (soggetto in posizione sub-apicale) abbia commesso;
b. l'illecito deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
c. l'illecito commesso dalle persone fisiche deriva da una condotta legittimata dall'organizzazione.

Riassumendo, la responsabilità dell'ente sorge soltanto in occasione della realizzazione (o tentata commissione) dei reati presupposto elencati nella allegata tabella da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi in cui tale condotta illecita sia stata realizzata con colpa o dolo dell'ente e nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto per gli Enti dal Decreto comprende sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, sanzione reputazionale, confisca del prezzo o del profitto del reato.

La determinazione delle sanzioni pecuniarie applicabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote; il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa € 258,00 a un massimo di circa € 1.549,00.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

a. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b. nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c. nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e. nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.
Con sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (anche per equivalente) del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato).

Esonero da responsabilità e idoneità del Modello

Il legislatore, nel delineare la responsabilità amministrativa dell'ente, ha anche previsto una forma specifica di esonero di responsabilità dell'ente. L'art. 6 del Decreto prevede che in caso di illeciti commessi o tentati da soggetti in posizione apicale, l'ente è esente da responsabilità se prova che:

a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ("Organismo di Vigilanza", di seguito anche "OdV");
c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il Decreto individua i requisiti dei Modelli per essere idonei a prevenire i reati:

a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (Attività Sensibili);
b. prevedere specifici protocolli di gestione delle Attività Sensibili, che esplicitino in modo chiaro come i ruoli interessati debbano comportarsi nell'eseguire l'Attività Sensibile (Procedure);
c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art 7 del Decreto stabilisce che, in caso di illeciti commessi da soggetti in posizione sub-apicale, l'ente sia esente da responsabilità qualora provi che i soggetti apicali abbiano correttamente adempiuto ai propri obblighi di direzione e di vigilanza.

In linea generale, l'art. 7 del Decreto stabilisce che l'ente è esente da responsabilità qualora provi che i soggetti apicali abbiano correttamente adempiuto ai loro obblighi di direzione e vigilanza.

Lo stesso articolo, stabilisce che l'adozione da parte dell'Ente di un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, prima della realizzazione dell'evento, costituisca l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e sia esimente della responsabilità dell'ente.

L'adozione del Modello da parte dell'ente è una libera scelta della società e non esiste alcun obbligo normativo.

Tuttavia, la mancata adozione del Modello espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da soggetti in posizione c.d. apicale e/o sub apicale. Al contrario, l'adozione del Modello secondo i requisiti sopradescritti da parte dell'ente costituisce esimente dalla responsabilità da reato.

2.2. DELITTI TENTATI

L'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente che, nei casi di delitti tentati le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

3. IL MODELLO 231 ADOTTATO DA PUBLISYS S.P.A.

Il presente Modello è stato approvato dalla Società ed ha lo scopo di prevenire i reati a cui la Publisys S.p.a. si espone nell'ambito dell'esercizio dell'attività che svolge per perseguire il suo oggetto sociale. La Società condanna fortemente l'ipotesi di commissione di reati al proprio interno, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio.

Attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare in maniera specifica le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati previsti nel Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- incoraggiare un'adeguata tenuta documentale, tracciabilità ed archiviazione delle operazioni rilevanti;
- promuovere la segregazione dei compiti;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- predisporre un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello in linea con lo Statuto dei Lavoratori e con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- attribuire all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento qualora vi siano state significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti organizzativi o mutamenti delle attività della Società;

- fornire una adeguata formazione degli Esponenti Aziendali (inclusi i Dipendenti) e dei Destinatari in generale, in merito alle attività comprese nelle Aree di Rischio (che possono comportare il rischio di realizzazione dei Reati) e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società;
- predisporre adeguati canali per le segnalazioni *whistleblowing* in conformità con il D.lgs. 23/24.

3.1 METODOLOGIA UTILIZZATA

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è stato articolato in quattro fasi:

Fase 1 - ***Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001***.

Tale fase ha comportato:

- raccolta e analisi della documentazione aziendale interna aggiornata;
- incontri e interviste con le funzioni aziendali interessate alla gestione di Attività Sensibili, tra i responsabili di Funzione Apicali e soggetti Sub-Apicali, con l'obiettivo di identificare e valutare l'esposizione della Società al rischio di commettere una delle fattispecie illecite previste dal Decreto;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi aziendali.

Fase 2 – ***Valutazione e mappatura dei rischi.***

L'art. 6 del Decreto prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti.

Pertanto, si è proceduto, in primo luogo, all'individuazione delle aree a "rischio di reato" o aree "sensibili", così come richiesto dalla normativa in questione e sulla base delle

indicazioni presenti nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria **(Allegato 2)**

La valutazione dei rischi ha permesso l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e di valutare le opportune azioni da porre in essere per far fronte alle criticità emerse, specificando per ognuna delle Attività Sensibili le fattispecie di rischio reato e i ruoli eventualmente coinvolti.

Si è proceduto quindi ad una valutazione del livello di Rischio Inerente di ogni Attività Sensibile, secondo una metodologia di *Risk Assessment* basata su Probabilità e Impatto. I sotto parametri di valutazione della Probabilità e dell'Impatto sono specificati nella Parte Speciale di questo Modello.

Si è poi passati alla valutazione dell'efficacia del sistema dei Presidi attuati dalla Società per ogni Attività Sensibile. I parametri di valutazione dei Presidi considerati sono: Procedure, Segregazione, Deleghe, Monitoraggio e Tracciabilità. I sotto parametri di valutazione di ognuno dei Presidi sono meglio specificati nella Parte Speciale.

Alla media del punteggio Presidi ottenuta corrisponde un Valore del Presidio che incide sull'abbattimento del Rischio.

È stato, infine, definito uno *scoring* finale e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio, qualificato nel seguente modo, per ogni Attività Sensibile:

Minimo
Basso
Medio
Alto
Massimo

Tale fase ha comportato:

- l'identificazione ed analisi delle Attività Sensibili;
- l'identificazione e valutazione degli elementi di controllo preesistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001;

- l'identificazione e valutazione della presenza di flussi comunicativi preesistenti;
- l'identificazione e valutazione di procedure, protocolli, regolamenti preesistenti;
- l'identificazione e valutazione di procedure di archiviazione della documentazione preesistenti;
- l'analisi della presenza di figure individuate come responsabili nei processi più sensibili;
- la verifica della sussistenza di un sistema di segregazione dei compiti;
- la verifica circa l'esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Fase 3 - *Gap analysis ed Action Plan*.

Sulla base della valutazione dei rischi come sopra descritta e, in particolare, dell'efficacia del sistema dei controlli esistente rispetto alle *best practice* del settore, la Società ha individuato le aree di miglioramento, implementando immediatamente le misure necessarie e adottando adeguati piani di controllo per il governo dei rischi residui, nonché un processo di miglioramento continuo del sistema dei controlli, che potrà essere oggetto di verifica periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza, anche in funzione di una revisione periodica del livello di rischio residuo per effetto del costante miglioramento dell'efficacia del sistema dei controlli.

Sono stati, così, individuati i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra i presidi di controllo preesistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con il *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa:

- analisi comparativa tra il sistema esistente ("as is") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e Etica Aziendale, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001;
- individuazione delle azioni di "rafforzamento" e definizione di un sistema strutturato ed organico (preventivo ed ex-post) di procedure di gestione ed attività di controllo sulle Attività Sensibili, che abbia come scopo la riduzione del rischio di commissione dei reati da parte dei soggetti legati a vario titolo alla società **(Allegato 3)**;
- individuazione di diversi livelli di controllo strutturati in modo specifico per ogni processo ritenuto sensibile.

Fase 4 - ***Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo***.

Tale fase ha comportato:

- definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti, corredato di parte generale, speciale e di specifiche procedure;
- definizione ed esecuzione di piani di verifica volti a monitorare il corretto e puntuale rispetto dei principi generali di comportamento e delle procedure specifiche adottate nel Modello

3.2 DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il Modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società si fonda sull'interazione di dati, logiche e metodi, così elencati:

a. struttura organizzativa aziendale, organigramma, elenco ruoli con relative funzioni;
b. elenco delle Attività Sensibili e delle relative Aree di Processo, potenzialmente esposte al rischio reato ex Decreto;
c. protocolli e procedure di gestione delle Attività Sensibili, come meglio descritti nella Parte Speciale;
d. sistema di controlli interni volti al monitoraggio dei processi, all'individuazione delle anomalie e alla loro rimozione;
e. sistema sanzionatorio della Società, di cui al paragrafo 6 che segue;
f. informazione e formazione sul Modello rivolta a tutto il personale interno della Società, ai fornitori e ai collaboratori esterno della Società, di cui al paragrafo 5 che segue;
g. documentazione e verbalizzazione delle attività di verifica, di controllo e di intervento prodotta periodicamente dall'OdV.

I punti cardinali che sono alla base della predisposizione del presente Modello sono:

- il rispetto delle procedure di gestione delle Attività Sensibili, da parte del personale aziendale. Questo serve a uniformare e rendere trasparente la gestione dell'Attività Sensibile all'interno della Società, al fine di creare modalità esecutive certe, che abbiano anche un valore giuridico-probatorio;
- il rispetto del principio di segregazione dei ruoli e dei poteri. Devono quindi essere ben definiti i ruoli, i poteri e le responsabilità al fine di garantire la separazione dei compiti tra coloro che pianificano l'operazione, coloro che decidono l'operazione, coloro che la attuano e quelli che, in fine, ne controllano la correttezza e la conformità.
- il rispetto del sistema di deleghe, con lo scopo di garantire che, chi agisce in nome e per conto della società, sia in possesso dei poteri necessari per l'attività da svolgere, individuandone con chiarezza ruoli e responsabilità.

- il rispetto del sistema di controlli interni, sviluppato su più livelli che assicuri il monitoraggio sulla completezza, veridicità e correttezza dei dati che circolano all'interno e all'esterno della società.
- il rispetto del principio di tracciabilità di gestione dell'Attività Sensibile, secondo quanto previsto dal protocollo di gestione, al fine di una previsione *ex ante* o ricostruzione certa *ex post* di come l'Attività Sensibile sia stata gestita.
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza del compito di:
    a. verificare l'adeguatezza del Modello a seguito di evoluzioni normative o societarie (modifiche alla struttura organizzativa) o modifiche dell'esposizione a rischio reati;
    b. vigilare sul corretto funzionamento del Modello attraverso una periodica e predefinita attività di controllo sui principi generali e procedure specifiche;
    c. definire e vagliare l'implementazione di flussi informativi periodici verso l'OdV.

3.3. PRINCIPI GENERALI

Si riportano qui di seguito i principi generali che ispirano la Società nella predisposizione del proprio sistema organizzativo e di controllo interno. Tutti sono obbligati a:

a. rispettare le procedure di gestione delle Attività Sensibili. Ciò è necessario anche al fine di uniformare e rendere trasparente la gestione delle Attività Sensibili all'interno della Società, di creare modalità esecutive certe, considerando, altresì, che le procedure P231 interne assolvono una precisa funzione giuridica-probatoria;
b. rispettare il principio di segregazione dei ruoli e dei poteri. Devono quindi essere ben definiti i ruoli, i poteri e le responsabilità al fine di garantire la separazione dei compiti tra coloro che pianificano l'operazione, coloro che decidono l'operazione, coloro che la attuano e quelli che, infine, ne controllano la correttezza e la conformità;

c. rispettare il sistema di deleghe, con lo scopo di garantire che, chi agisce in nome e per conto della società, sia in possesso dei poteri necessari per l'attività da svolgere, individuandone con chiarezza ruoli e responsabilità;
d. rispettare il sistema di controlli interni, sviluppato su più livelli assicurando il monitoraggio sulla completezza, veridicità e correttezza dei dati interni ed esterni della società;
e. rispettare il principio di tracciabilità nella gestione delle Attività Sensibili, secondo quanto previsto dalle singole Procedure 231, al fine di una previsione *ex ante* o ricostruzione certa *ex post* di come l'Attività Sensibile sia stata gestita;
f. rispettare la corretta archiviazione/tenuta dei documenti. I documenti riguardanti la gestione delle attività sensibili devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
g. rispettare la corretta documentazione dei controlli. Il sistema di controllo deve prevedere un *reporting* adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

3.4. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Modello, i principi e le procedure ivi contenute devono essere rispettati sia dai soggetti interni alla Società, sia da quelli esterni.

Nei confronti dei Soggetti Esterni il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegna il contraente ad attenersi ai principi del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, ed a segnalare eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione degli stessi.

3.5. AGGIORNAMENTO E MODIFICHE DEL MODELLO

Il Modello è alla sua seconda versione.

La Società si impegna ad una tempestiva diffusione del Modello sia ai soggetti apicali sia ai dipendenti ed ai collaboratori esterni.

L'aggiornamento del Modello si rende necessario in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative rilevanti;

- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore;
- di significativi cambiamenti organizzativi della struttura aziendale o dei settori di attività della Società.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito all'Alta Dirigenza, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Più in particolare, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello; il programma di aggiornamento viene predisposto dalla Società, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle Funzioni aziendali interessate; l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa l'Alta Dirigenza dell'esito delle attività; modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Alta Dirigenza della Società.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello (es.: procedure) sono adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, di concerto con l'Alta Dirigenza, informando l'Organismo di Vigilanza

4. CODICE ETICO

Il Codice Etico, adottato e distribuito a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che come membri dell'organizzazione globale **(Allegato 4)**.

Il Codice Etico contiene i principi guida che devono essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività. L'osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta Aziendale è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal D. lgs. 231/01.

Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 REQUISITI, INDIVIDUAZIONE E NOMINA

Ai sensi dell'art.6 comma I, lettera b), la Società è tenuta ad individuare e nominare un organo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di verifica, chiamato Organismo di Vigilanza (ODV o Organismo).

La Società decide la durata dell'incarico dell'OdV, nonché la sua composizione (monosoggettiva o plurisoggettiva). Qualora si decida per un Organismo in composizione monosoggettiva, il componete deve essere necessariamente un Membro esterno alla Società.

I requisiti che l'OdV deve avere, per svolgere correttamente la propria funzione, sono:

- indipendenza e autonomia dai vertici della Società. Questo requisito è previsto per garantire l'imparzialità e la possibilità di operare anche riguardo all'applicazione del Modello da parte del vertice;
- professionalità, per garantirne le capacità di azione in un contesto che richiede doti di valutazione, di analisi e gestione dei rischi valutazione dell'idoneità delle procedure; nonché competenze in ambito di organizzazione aziendale, di amministrazione, di finanza e di diritto;
- continuità di azione, volta a garantire la costante ed efficace attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello.

Peraltro, qualora la forma dell'Organismo sia mista - ovvero composta da soggetti sia esterni, sia interni – la valutazione dell'autonomia ed indipendenza va valutata in modo globale.

I singoli componenti dell'OdV devono essere in possesso di requisiti di onorabilità e indipendenza. In particolare, non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che hanno conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- coloro che hanno titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- coloro che hanno rivestito funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- coloro che hanno riportato sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 o altri delitti non colposi per i quali hanno riportato una condanna non inferiore ad anni 1;
- coloro che hanno riportato condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- coloro che hanno pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575, ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale.

L'OdV opera in piena autonomia e la sua organizzazione interna è stabilità in piena autonomia

5.3 DECADENZA E RECESSO

I componenti dell'OdV decadono automaticamente dalla carica qualora dovessero trovarsi in una delle situazioni di ineleggibilità sopra indicate.
I componenti dell'OdV possono recedere dall'incarico in qualsiasi momento, previo preavviso di almeno tre mesi.

5.4. REVOCA

La Società può sempre revocare i componenti dell'OdV soltanto per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca:

- rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello, tra i quali la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato e la negligenza nel perseguire le attività di controllo e di aggiornamento del Modello;
- l'assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'OdV, anche non consecutive;
- quando la Società venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione;
- quando intervengano le cause di decadenza di sopra specificate.

La modifica della composizione dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'Amministratore.

5.5. BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini di garantire all'OdV l'efficace esercizio della sua funzione e la continuità della sua azione, questo deve essere titolare di una autonoma disponibilità di spesa, dedicata a interventi straordinari, urgenti e riservati. Il budget di spesa è deciso annualmente dall'Alta Dirigenza deve essere oggetto di un'apposita informativa periodica dell'OdV verso la Società.

I componenti dell'OdV dovranno essere adeguatamente remunerati e la Società ne stabilirà il compenso annuo.

5.6. FUNZIONI E ORGANIZZAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

a. sull'osservanza del Modello da parte di tutto il personale aziendale, degli Organi Sociali, dei fornitori e dei collaboratori esterni della Società;
b. sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
c. sulla necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e di contesto esterno.
d. sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza al D.lgs. 24/2023, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello organizzativo;
e. sull'avvenuta adozione delle procedure interne sul Whistleblowing;
f. sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nelle procedure interne sul Whistleblowing come disciplinato dal D.lgs. 24/2023;
g. sulla effettiva adozione da parte della Società dei canali di segnalazione e sulla loro effettiva accessibilità.

Sotto un profilo operativo l'attività dell'OdV è definita nel "Regolamento Interno" che viene predisposto in autonomia dall'OdV e da questi comunicato alla Società.

L'OdV predispone, altresì, il "Programma delle Attività" attraverso il quale la Società viene informata su come verrà cadenzata l'attività di controllo.

L'OdV, di concerto con la Società, predispone il "Piano dei Flussi", tenuto conto anche delle indicazioni previste nel Modello 231(Parte Generale e Parte Speciale) e nelle singole Procedure 231.

L'attività dell'OdV deve sempre essere governata dai principi di programmazione, tracciabilità e continuità.

5.7. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nell'esecuzione delle funzioni di cui al paragrafo che precede, l'OdV è quindi mittente e destinatario di flussi informativi, periodici e ad evento, nelle modalità e nelle tempistiche stabilite nel Regolamento Interno, nel Piano dei Flussi, nella Parte Speciale del Modello e nelle Procedure 231.

In ogni caso, l'OdV riferisce periodicamente all'Amministratore della Società sull'esito delle attività di verifica finalizzata a controllare la corretta attuazione del Modello e riferisce con una comunicazione ad evento le eventuali violazioni al Modello ovvero le situazioni di particolare gravità e urgenza.

D'altro canto, l'OdV è anche destinatario di comunicazioni ad evento e periodiche ed anche queste sono disciplinate dal Regolamento Interno, dal Piano dei Flussi, dal Modello e dalle singole Procedure 231 e sono strutturate per vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

Le segnalazioni afferenti alle gravi violazioni del Modello 231 ed alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 devono essere effettuate tramite la piattaforma informatica di cui seguente link: https://whistleblowing.publisys.it/#/ (rinvenibile anche sul sito web della Società). Tale canale risulta essere il medesimo a quello dedicato per le segnalazioni previste dal D.lgs. n. 24/2023.

La Società tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione

6. WHISTLEBLOWING E SEGNALAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Il D.lgs. n. 23/2024 ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea garantendo la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono.

Sono oggetto delle segnalazioni:

- illeciti penali, illeciti civili ed illeciti amministrativi e contabili;

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- illeciti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE).[1]

Ai fini della tutela di cui al Decreto è necessario che le informazioni sulle violazioni non siano palesemente prive di fondamento, di dominio pubblico, ovvero si riferiscano ad informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni.

Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame e le tutele previste nel Decreto non si applicano alle segnalazioni aventi ad oggetto:

- le contestazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate[2];
- violazioni per cui vi sono già direttive o regolamenti europei e/o disposizione di attuative dell'ordinamento italiano che prevedono la protezione delle persone segnalanti e la disciplina di appositi canali di segnalazione[3];

[1] Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

[2] Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

[3] Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori

- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

6.1. I SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE: IL *WHISTLEBLOWER* E GLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo. Sono legittimati ad inviare la segnalazione (*Whistleblower*):

- lavoratori subordinati (ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 ed i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali ai sensi dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017);
- lavoratori autonomi che prestano la loro attività presso la Società;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Per tutti i suindicati soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Oltre ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, la tutela *whistleblowing* è riconosciuta, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e segnatamente:

- il facilitatore, ovvero chi assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata[4];

[4] Il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione, ovvero un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale.

- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, presso i quali il segnalante, lavora.

6.4. CANALE INTERNO ED ESTERNO PER LA SEGNALAZIONE

La Società ha adottato uno specifico **canale interno** per le segnalazioni *Whistleblowing* in conformità al D. Lgs. 24/2023 al fin di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Esse possono essere presentate dai soggetti legittimati oralmente presso è il Responsabile della Segreteria (preso dalla vecchia procedura Whistleblowing), previo appuntamento da concordare, ovvero per iscritto attraverso la piattaforma informatica di cui al link: https://whistleblowing.publisys.it/#/ (rinvenibile anche sul sito web della Società).
Tale piattaforma consente di garantire un maggiore livello di protezione dei dati personali del segnalante (*Whistleblower*) tanto nella fase di acquisizione delle segnalazioni quanto in quella di gestione delle stesse, garantendo la cifratura dei dati e la possibilità di mantenere una interlocuzione riservata.
Il *software* utilizzato dalla Società per detto canale interno garantisce non solo l'idoneità delle misure di sicurezza ma anche la conformità al trattamento dei dati.
Si raccomanda ai segnalanti ad utilizzare esclusivamente i canali interni appositamente istituiti per presentare le segnalazioni *Whislteblowing*, considerato che tali canali offrono maggiori garanzie in termini di sicurezza e tutela dell'anonimato.

È possibile procedere alla segnalazione *whistleblowing* attraverso il **canale esterno** alla Società presso la piattaforma sul sito www.anticorruzione.it quando:

- il canale interno della Società non sia conforme a quanto richiesto dalla legge;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione operativa del canale interno (piattaforma e canale orale) è affidata al Responsabile della Segreteria (Gestore delle segnalazioni), quale soggetto autonomo e specificamente formato, che cura la ricezione, l'istruttoria e il riscontro delle segnalazioni, nel rispetto dei termini e delle garanzie previsti dal D.Lgs. 24/2023.

Il Gestore è l'unico soggetto che può ricevere la segnalazione e che può compiere le attività necessarie a darvi seguito: ne consegue che nell'ipotesi in cui un diverso soggetto riceva per errore la segnalazione dovrà trasmetterla al Gestore entro 7 giorni nel rispetto della riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Le modalità operative di come vengono gestite le segnalazioni (ricezione segnalazione, esame preliminare, istruttoria e riscontro) sono disciplinate in uno specifico regolamento, "Procedura Whistleblowing" **(Allegato 5).**

Tutte le attività sono poste nel rispetto del dovere di riservatezza e del corretto trattamento dei dati personali.

La Procedura Whistleblowing prevede, altresì, specifici flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e disciplina le ipotesi di possibili conflitti di interesse in capo al Gestore designato, ovvero le ipotesi di assenza dello stesso, individuando, all'uopo, un apposito sostituto addetto alla segnalazione.

6.5. DIVIETO DI RITORSIONI E MISURE

La Società vieta nei confronti della persona segnalante (e degli altri soggetti cui il d.lgs. n. 24/2023 riconosce la protezione) qualsiasi forma di ritorsione ovvero qualsiasi atto, comportamento o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica) che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono costituire forme ritorsive, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 23/24:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

6.6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

La Società garantisce l'anonimato dell'identità della persona segnalante.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*".
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

L'identità del segnalante potrà sempre essere rilevata, previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante:

- nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- nel caso in cui la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

6.7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO E DI ALTRI SOGGETTI

La Società garantisce la tutela dell'identità anche:

- alla persona fisica segnalata;
- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

7. LA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

7.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

La Società è tenuta ad informare le risorse presenti in azienda e quelle da inserire circa l'avvenuta adozione del Modello a partire dal momento della sua approvazione o del suo aggiornamento.

La Società è anche tenuta ad informare i medesimi soggetti circa il contenuto del Modello, del codice etico, delle procedure, dei canali Whistleblowing con un grado di approfondimento differente, in funzione del livello di potere e di coinvolgimento nelle Attività Sensibili.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione alla qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'Attività Sensibile in cui essi operano, dalla funzione occupata nell'organigramma aziendale.

7.2. INFORMAZIONE AI FORNITORI ED AI COLLABORATORI ESTERNI

La Società è tenuta ad informare le controparti esterne (fornitori e collaboratori esterni) in merito all'adozione o aggiornamento del Modello ed alle modalità delle segnalazioni *whistleblowing* e la conoscenza dei diritti e delle tutele previste.

La Società dovrà adeguare i contratti normalmente utilizzati, prevendendo apposite clausole che prevedano la risoluzione dei rapporti contrattuali, qualora il

comportamento dei fornitori e dei collaboratori esterni violi le linee di condotta e di comportamento prescritte nel Modello o comporti la possibilità di commettere uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

La Società dovrà anche prevedere nei contratti normalmente utilizzati specifiche clausole che prevedano specificatamente la richiesta di un possibile risarcimento dei danni nel caso dell'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

L'informazione e formazione sul Modello dovrà includere anche la diffusione del sistema disciplinare e sanzionatorio del Modello, di cui al punto 7 che segue, quale parte inclusa nella Parte Generale del Modello, secondo le indicazioni ivi previste.

Le attività di formazione devono essere ispirate al principio di continuità e di monitoraggio sull'effettività delle attività formative svolte dal personale.

8. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema disciplinare e sanzionatorio è un requisito essenziale del Modello, ai sensi dell'art. 6 del Decreto. In conformità con la disposizione normativa, la Società ha definito tale sistema e ha deciso di inserirlo nella Parte Generale del Modello.

La previsione del Sistema disciplinare e Sanzionatorio ha lo scopo di intervenire a tutela della Società, qualora il personale della Società o gli altri soggetti destinatari del sistema violino una Procedura preventiva prevista dal Modello.

Il sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra negli obblighi previsti da:

- Codice Civile:
    - Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro
    - Art. 2105: Obbligo di fedeltà
    - Art. 2116: Sanzioni disciplinari
    - Art. 2118: Recesso dal contratto a tempo indeterminato
    - Art. 2119: Recesso per giusta causa
- L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori):
    - Art 7, comma I: Sanzioni disciplinari
- CCNL di riferimento.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio è quello di garantire l'effettività del Modello e contemporaneamente di scoraggiare comportamenti scorretti e/o illeciti da parte delle persone che a vario titolo lavorano nella Società, punendo le condotte che violano il Modello.

8.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Il dipendente che viola le prescrizioni previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle Procedure 231 incorre in illecito disciplinare ed è passibile delle sanzioni che seguono, in funzione delle condotte ivi indicate:

a. **Rimprovero verbale:** a seguito di lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure. Per "lieve inosservanza" s'intende la condotta senza dolo e senza colpa grave e che non ha generato rischi di sanzioni o danni alla società.
b. **Rimprovero scritto:** a seguito di inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure. Per "inosservanza colposa" s'intende la condotta non dolosa, che ha generato potenziali rischi per la società.
c. **Multa non superiore alle 4 ore di retribuzione individuale:**
    - a seguito di più inosservanze punibili con il rimprovero scritto;
    - per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti;
    - per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza.
d. **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni:**
    - a seguito di inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico o/e delle Procedure 231;
    - per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti;
    - per ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza

e. **Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001:**
   - per gravi violazioni al Modello che hanno portato al rischio grave o alla realizzazione di un reato presupposto. La durata della sanzione è per il tempo necessario e mai oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale;

f. **Licenziamento:** per grave violazione delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle Procedure 231, tale da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti.

È compito della Società diffondere il sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile ai dipendenti, conformemente con il disposto dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale.
È compito della Società anche divulgare il contenuto del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari.

8.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E PERSONALE APICALE

Il personale apicale che viola le prescrizioni previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle Procedure 231 incorre in illecito disciplinare ed è passibile delle sanzioni ritenute idonee, in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, considerato anche il particolare vincolo fiduciario tra la società ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.
Le sanzioni verranno commisurate in funzione del livello di responsabilità del personale che ha posto in essere la violazione, l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari, l'intenzionalità del comportamento e la sua gravità, in considerazione del livello di rischio cui la Società si è ritenuta esposta.
La Società può procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, qualora le violazioni siano caratterizzate da colpa grave o siano posti in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del dirigente e/o del personale apicale.

L'OdV è informato degli esiti dei procedimenti disciplinari relativi a violazioni del Modello 231 e delle Procedure 231 nonché degli esiti dei procedimenti disciplinare relativi a violazioni della disciplina whistleblowing, ai fini delle proprie valutazioni e dell'aggiornamento del MOG.

8.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Modello, del Codice Etico e/o delle relative Procedure 231 da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Alta Dirigenza e l'Assemblea dei Soci i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative, che dovranno sempre essere proporzionali alla gravità dell'infrazione commessa.

8.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI E COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ.

Ogni violazione e/o l'elusione del Modello, del Codice Etico e delle Procedure 231 da parte di lavoratori autonomi e collaboratori sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che regolamentano il rapporto tra i soggetti.
Alcune violazioni potranno comportare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la possibilità di agire in giudizio per richiesta di risarcimento.

8.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

La Società farà assumere al fornitore l'impegno a rispettare il Modello, il Codice Etico e le eventuali Procedure 231 applicabili all'oggetto del contratto, quale condizione per la validità della conclusione del contratto.
I contratti dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società, senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di violazione del Modello, del Codice Etico e delle Procedure 231. Dette clausole potranno specificare la possibilità di agire in giudizio per richiesta di risarcimento.

8.6. MISURE A TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Riguardo al tema *Whistleblowing*, e alle sanzioni previste da questo Modello, occorre distinguere la tutela del *whistleblower* dalla responsabilità del *whistleblower*.
È passibile di sanzione disciplinare e comunque la Società si impegna ad adoperarsi nel caso di:

a) ritorsioni contro il segnalante e i soggetti a questo equiparati (facilitatore e i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione) che provocano o possono arrecare un danno ingiusto come conseguenza della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
b) mancata istituzione del canale di segnalazione;
c) adozione di procedure di *whistleblowing* difformi da quelle previste nel D.Lgs. n. 24/2023;
d) omesso espletamento della procedura di *whistleblowing*;
e) condotte che hanno ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
f) violazione dell'obbligo di riservatezza;
g) gestione impropria delle segnalazioni (ingiustificato ritardo o rifiuto nel dare seguito alle segnalazioni ammissibili, alterazione dei contenuti delle segnalazioni o degli esiti istruttori etc.)

Qualora, invece, sia stato accertato con sentenza di primo grado che il whistleblower abbia commesso, attraverso la segnalazione, il reato di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.), quest'ultimo perde lo status di whistleblower.

Fermo restando il principio di protezione del segnalante che agisce in buona fede, costituisce illecito disciplinare la presentazione di segnalazioni:

- consapevolmente false o infondate;
- effettuate con dolo o colpa grave;
- strumentali a danneggiare il segnalato o altri soggetti, ovvero a trarre indebito vantaggio personale.

In tali casi, oltre alle sanzioni disciplinari, resta impregiudicata la possibilità di azioni civili e penali da parte dei soggetti danneggiati.