

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
PARTE GENERALE

Metalpro s.r.l.

Approvato dall'Amministratore Unico il 30 aprile 2026

La società Metalpro S.r.l., con determinazione del suo Amministratore Unico assunta in data 30 aprile 2026 ha approvato il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001.

Tutte le componenti aziendali, interne ed esterne, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenute, nell'espletamento della propria prestazione lavorativa, ad attenersi scrupolosamente a quanto previsto e disciplinato nel documento che segue nel quale sono illustrate le norme del decreto e le regole di condotta di cui la società ha inteso dotarsi al fine di prevenire la commissione, in ambito aziendale, di reati e gestire le proprie attività aziendali nel modo più corretto possibile.

L'amministratore Unico

Indice

1.	<u>Il Decreto Legislativo 231/2001: il regime della responsabilità amministrativa degli Enti. Il modello di organizzazione, gestione e controllo</u>	4
1.1	<u>I soggetti</u>	6
1.2	<u>Gli autori del reato</u>	6
1.3	<u>La specificità della condotta di reato</u>	7
1.4	<u>Le sanzioni</u>	8
2.	<u>La Metalpro s.r.l. e il Modello Organizzativo</u>	8
2.1	<u>L’obiettivo del Modello</u>	9
2.2	<u>I destinatari</u>	10
2.3	<u>La Struttura</u>	11
2.4	<u>La Governance</u>	11
2.5	<u>La struttura organizzativa della Società</u>	12
2.6	<u>Il sistema autorizzativo</u>	12
2.7	<u>La gestione della sicurezza delle informazioni</u>	12
2.8	<u>Metodologia operativa per la redazione del Modello</u>	12
2.9	<u>Individuazione delle aree sensibili</u>	13
2.10	<u>La mappatura preliminare delle aree di rischio</u>	13
2.11	<u>I reati rilevanti per la Società</u>	14
2.12	<u>I principi di controllo interno</u>	14
2.13	<u>L’aggiornamento del Modello</u>	17
2.14	<u>La comunicazione del Modello e la formazione del personale</u>	18
3.	<u>Organismo di Vigilanza</u>	18
3.1	<u>L’Organismo di Vigilanza e i suoi requisiti</u>	18
3.2	<u>Composizione e nomina</u>	20
3.3	<u>Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza</u>	21
3.4	<u>Reporting dell’Organismo di Vigilanza</u>	22
3.5	<u>Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza</u>	23
3.6	<u>Ulteriori disposizioni in merito alla gestione delle segnalazioni</u>	26
3.7	<u>Il Budget</u>	27
3.8	<u>Archiviazione delle informazioni</u>	27
4.	<u>Sistema sanzionatorio</u>	29
4.1	<u>Principi generali</u>	29
	<u>L’elenco dei reati</u>	32

1. Premessa: Il Decreto Legislativo 231/2001 - il regime della responsabilità amministrativa degli Enti. Il modello di organizzazione gestione e controllo.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di Enti (società, associazioni, etc.) per reati tassativamente elencati dal medesimo decreto e commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti legati all’ente da rapporti qualificati.

In estrema sintesi e rinviando ai capitoli seguenti le opportune specificazioni di dettaglio, **un Ente (tra quelli ai quali il decreto si applica) incorre nella responsabilità amministrativa quando un soggetto (persona fisica) legato alla società da uno specifico rapporto funzionale commette un reato tra quelli previsti dal decreto (reati presupposto) nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.**

All’accertamento della responsabilità amministrativa consegue l’irrogazione all’Ente di sanzioni amministrative consistenti in: a) sanzioni pecuniarie; b) sanzioni interdittive; c) confisca; d) pubblicazione della sentenza.

L’esonero o la mitigazione della responsabilità amministrativa dell’Ente è affidata dal legislatore all’adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alle prescrizione del decreto legislativo 231/2001

Più in particolare, l’articolo 6 del decreto prevede una forma di esonero da responsabilità qualora l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione e gestione (di seguito denominato anche “Modello”) idoneo a prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi, e abbia incaricato un apposito Organismo indipendente, di vigilare, affinché il Modello sia osservato e aggiornato.

In particolare, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione “apicale”, che rivestono, cioè, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l’Ente non risponde se prova che:

è stato adottato un Modello organizzativo e gestionale in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal decreto;

è stato nominato un organismo (c.d. “Organismo di Vigilanza” o “OdV”) dell’Ente specificatamente dotato della funzione di vigilare sul funzionamento e sull’applicazione del Modello;

non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV;

il soggetto che ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il sistema di vigilanza e gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l’Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere fatta *ex ante* rispetto alla commissione del reato.

L’adozione del Modello è dunque una possibilità che la legge ha previsto in forma volontaria in capo all’Ente, rimettendola alla scelta discrezionale dello stesso, ma è anche l’unico strumento di cui l’Ente dispone per svolgere un’azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal decreto.

Il Modello deve inoltre prevedere idonei sistemi di registrazione dell’avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell’organizzazione e dal tipo di attività svolta:

le aree nel cui ambito può verificarsi uno dei reati previsti;

i protocolli specifici con i quali programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;

le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

un costante flusso informativo all’Organismo indipendente deputato a vigilare sull’osservanza del Modello;

una verifica periodica e l’eventuale modifica del Modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’Ente (c.d. aggiornamento del modello), o in caso di modifiche legislative;

un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il modello che la società Metalpro Srl ha adottato è contenuto nel presente documento il quale consta di una parte generale e di una parte speciale.

La Parte Generale contiene una sintetica illustrazione del Decreto e dei suoi contenuti, oltre alle regole ed ai principi generali del Modello, l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione dei suoi compiti, poteri e funzioni; la definizione di un sistema di comunicazione, informazione e formazione sul Modello, nonché la previsione di verifiche periodiche e dell'aggiornamento del Modello stesso.

La Parte Speciale contiene, la descrizione della metodologia utilizzata per la redazione del modello, l'individuazione delle aree e delle attività ritenute rilevanti per la Società al momento dell'approvazione del modello (Risk assessment e gap analysis), nonché la descrizione dei protocolli di controllo preventivi adottati in merito a ciascuna categoria di reato ritenuta rilevante per la Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1.1 I soggetti giuridici destinatari del decreto.

I soggetti giuridici destinatari della norma in esame sono i seguenti:

soggetti dotati di personalità giuridica, ovvero:

- società di persone e capitali (Snc, Sas, Spa, Srl, Consorzi, Cooperative, ecc.);
- fondazioni e Enti privati a scopo economico;

soggetti privi di personalità giuridica (quali le associazioni non riconosciute, i comitati, ecc.).

Non sono soggetti al decreto lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e qualsiasi altro Ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).

La Metalpro in quanto costituita in forma di società a responsabilità limitata rientra tra gli Enti ai quali il decreto è applicabile.

1.2 Gli autori del reato.

I reati, tassativamente elencati nel Decreto (c.d reati presupposto), sono fonte di responsabilità dell'Ente se commessi dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto:

da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (anche di fatto) dell'Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e gestionale (c.d. "soggetti apicali");

da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
da soggetti che operano in nome e per conto dell'Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

Inoltre, secondo quanto dispone l'art. 5.1, lett. a) del decreto, l'Ente è responsabile anche per i reati commessi da chi eserciti, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente stesso.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

1.3 La specificità della condotta di reato.

L'Ente è responsabile ai sensi del decreto solo per i reati compiuti nel suo interesse e a suo vantaggio. Il perseguimento dell'interesse dell'Ente, quindi, caratterizza la condotta delittuosa della persona fisica e deve essere riscontrato attraverso una verifica *ex ante*: l'interesse attiene infatti al tipo di attività che viene realizzata e deve trovare una rappresentazione nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita.

Viceversa, il concetto di vantaggio, che può essere tratto dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nell'interesse dello stesso, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica e, come tale, richiede sempre una verifica *ex post*, una volta che la condotta sia stata realizzata.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono alternativi, è cioè sufficiente la sussistenza di uno solo dei due requisiti per integrare la responsabilità dell'Ente.

Con riferimento ai reati colposi (si pensi all'omicidio o alle lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-septies del Decreto) e con riferimento a taluni reati ambientali (ex art. 25-undecies del Decreto), l'interesse e/o il vantaggio dell'Ente non andranno riferiti all'evento naturalistico del reato (quale, a titolo di esempio, la morte del lavoratore), ma all'evento giuridico del reato, sia esso la concreta messa in pericolo del bene giuridico tutelato ovvero la sua lesione.

L'interesse e/o il vantaggio potranno ravvisarsi, quindi, nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività conseguenti alla mancata adozione delle necessarie tutele infortunistiche o ambientali imposte dall'ordinamento.

L'Ente non risponde invece se il reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

1.4 Le sanzioni.

Il sistema sanzionatorio, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, disciplinato alla sezione III del Decreto, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative: a) **sanzioni pecuniarie;** b) **sanzioni interdittive;** c) **confisca;** d) **pubblicazione della sentenza.**

2. La Metalpro s.r.l. e il Modello Organizzativo.

La Metalpro S.r.l., costituita in data 29/11/2024, ha per oggetto le seguenti attività:

- Commercio all'ingrosso di rottami metallici e ferrosi;
- Recupero e lavorazione artigianale, trasporto, stoccaggio provvisorio di rottami ferrosi e non ferrosi, comprese batterie al piombo e rifiuti speciali destinati al riutilizzo;
- Autotrasporto conto terzi;
- Facchinaggio e sollevamento con autogru o altri mezzi idonei;
- Servizi di pulizia;
- Demolizione industriale e navale.

La società può inoltre compiere qualsiasi operazione mobiliare o immobiliare, utile o necessaria al raggiungimento degli scopi sociali, e assumere interessenze e partecipazioni in altre società aventi oggetto analogo o affine.

A fronte dell'oggetto sociale indicato nello statuto e riportato nel Registro delle imprese, l'attività prevalente della società è la gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (R.A.E.E.), il commercio all'ingrosso di sottoprodotti metallici della lavorazione industriale e il commercio all'ingrosso di rottami e cascami metallici con detenzione.

È titolare dell'autorizzazione unica regionale per lo svolgimento delle attività sopra descritte nr. 16322 del 28.12.2018 volturata in favore della Metalpro srl con decreto dirigenziale della Regione Calabria n. 3326 del 10.3.2025.

In conformità alle vigenti disposizioni normative, la Metalpro Srl è munita nelle necessarie certificazioni, ovvero della certificazione di conformità del sistema di gestione della qualità al regolamento UE n. 333/2011 emesso in data 22.9.2015 e valido fino al 21.9.2028, nonché della certificazione di conformità del sistema di gestione della qualità al regolamento UE n. 715/2013 emesso in data 22.9.2015 e valido fino al 21.9.2028, entrambi rilasciati da ente regolarmente accreditato.

Obiettivi della Società:

La Metalpro s.r.l. al fine di assicurare una costante gestione corretta delle proprie attività, ha inteso dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte del proprio amministratore e/o di ogni altro soggetto che sarà da questi delegato a rappresentare la società, ovvero da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori, nonché dei propri partners commerciali ed in generale di tutti i soggetti dal cui comportamento illecito possa derivare la responsabilità amministrativa della società.

In ragione di quanto precede, la Società ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali ed ai propri obiettivi adeguare i propri principi comportamentali e le procedure interne alle finalità previste dal decreto e secondo le modalità di cui al presente Modello.

2.1 L'obiettivo del Modello

La Metalpro S.r.l. ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del decreto con l'intento di perseguire le seguenti principali finalità:

determinare 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 i protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;

determinare, in tutti coloro che agiscono ed operano in nome per conto o nell'interesse della Società (amministratore, personale che verrà assunto dalla Società, collaboratori esterni, partners, ecc.),

la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;

ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio della propria attività aziendale;

consentire alla Società ed agli organi di controllo preposti, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

2.2 I destinatari del modello

Le regole contenute nel Modello si applicheranno:

a coloro i quali sono e saranno titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, membro del collegio sindacale (se istituito);

a coloro che svolgeranno, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;

a coloro i quali svolgeranno funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;

a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino ed eserciteranno nei fatti attività di gestione e controllo della Società;

ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale con il quale saranno assunti, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;

a tutti quei soggetti che collaborano e collaboreranno con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc.;

a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima;

a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

2.3 La Struttura del modello

Il Modello Organizzativo, come già evidenziato, è composto da una Parte Generale e dalla Parte Speciale.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

L'analisi finalizzata all'individuazione delle attività sensibili;

il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;

tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti o le procedure operative aziendali che costituiscono gli strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono parte integrante del Modello e pertanto reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda.

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico pur considerando la diversa funzione dei due documenti:

il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti.

L'insieme di tali regole, avente carattere volutamente generale e di immediata percepibilità, persegue lo scopo dichiarato di evitare comportamenti scorretti o ambigui attraverso una chiara enunciazione delle regole da rispettare, con l'avvertenza che le violazioni saranno sanzionate;

il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che pur commessi a vantaggio dell'Ente, sono deprecati dalla società e concretamente prevenuti attraverso l'adozione del Modello ed il suo rispetto.

2.4 La Governance della società

La Metalpro S.r.l. è gestita da un **Amministratore Unico**, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali.

2.5 La struttura organizzativa della Società

Le attività aziendali vengono svolte mediante una organizzazione composta da:

Amministratore Unico;

Responsabile tecnico;

Ufficio amministrazione –commerciale;

settore tecnico – operativo.

2.6 Il sistema autorizzativo

L'attribuzione di poteri di rappresentanza della Società è effettuata in modo da garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le responsabilità organizzative e gestionali effettivamente assegnate all'interno dell'organizzazione.

Al fine di assicurare il costante aggiornamento del sistema autorizzativo, è previsto l'aggiornamento del sistema di deleghe e procure qualora ciò si renda necessario a seguito di mutamenti organizzativi (ad esempio, variazioni di responsabilità o attribuzione di nuove competenze), così come in caso di uscita dall'organizzazione aziendale di procuratori e/o delegati o di ingresso di nuovi soggetti che necessitano di poteri formali per l'esercizio delle proprie responsabilità.

2.7 La gestione della sicurezza delle informazioni

La Società per il trattamento e la protezione delle informazioni e, in particolare, dei dati personali applica la disciplina in materia prevista dal Regolamento UE n. 2016/679 e dal relativo d.lgs. 196/2003 come modificato dal d.lgs. 101/2018 in materia di protezione della "Privacy".

2.8 Metodologia operativa per la redazione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto della normativa vigente, dell'attuale struttura della Società e del piano di sviluppo aziendale, al fine di valutare e ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, specialmente quelli previsti dal decreto.

In coerenza con la disposizione normativa contenuta nell'art. 6 del Decreto è stata seguita la seguente metodologia:

è stata svolta preliminarmente l'attività di **Risk assessment** con l'obiettivo di mappare le aree e i processi aziendali che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano esposte al rischio potenziale di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, al fine di individuare le priorità di intervento ed implementare un piano di mitigazione del rischio in parola;

sono state individuate le fattispecie di reato rilevanti per la società ed è stata eseguita l'analisi dei rischi potenziali, avuto riguardo alle possibili modalità attuative dei reati presupposto rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società.

È stato infine analizzato il sistema preventivo esistente (**gap analysis**) e sono stati implementati i presidi di controllo.

Di seguito si riporta una sintetica descrizione delle attività svolte.

2.9 Individuazione delle aree sensibili

Per ottemperare alle disposizioni di cui all'art. 6 del decreto è stata svolta un'analisi delle attività concretamente poste in essere dalla Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti.

Ogni Ente presenta aree di rischio la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte. Pertanto, nella redazione del Modello si è tenuto conto, e per il suo successivo aggiornamento si terrà conto, della peculiarità di ciascuna di esse e del contesto in cui la Metalpro Srl effettivamente opera.

La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di predisporre le specifiche procedure a tutela dei processi produttivi ed amministrativi.

2.10 La mappatura preliminare delle aree di rischio

Al fine di determinare i profili di rischio potenziali per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono stati analizzati la struttura operativa e i processi aziendali attraverso l'esame della documentazione aziendale (statuto e visure, certificazioni, iscrizioni) interviste all'amministratore e ai soggetti interessati a ciascun processo aziendale.

Inoltre, ai fini dell'individuazione delle aree/processi maggiormente esposti alla commissione di reati si è tenuto conto dei seguenti aspetti:

- le dimensioni della Società;
- i mercati e gli ambiti territoriali in cui la Società opera e potrà operare in esecuzione del suo progetto;
- la struttura organizzativa;
- l'incidenza delle sanzioni astrattamente irrogabili in caso di responsabilità dell'ente.

E' stata inoltre effettuata una preliminare analisi del possibile ed eventuale concorso di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono processi in cui sono o saranno coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale o si avvarrà nell'esercizio delle attività stesse.

Al termine del processo sopra indicato, è stata definita la mappatura delle attività a rischio commissione reati (c.d. "mappatura delle aree/processi a rischio-reato") nella quale si evidenziano:

- a. l'attività a rischio: a tal proposito si ricorda che pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata, l'Ente può essere ritenuto responsabile ex art. 26 del decreto anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato (a norma dell'art. 56 c.p.);
- b. i potenziali reati in continuazione o connessi;
- c. i soggetti teoricamente "a rischio": per ciascuna attività a rischio-reato sono stati identificati i soggetti che in linea teorica, per il ruolo ricoperto o per le mansioni effettivamente svolte, hanno la teorica possibilità di commettere detti reati;

I risultati della mappatura sono riportati nelle apposite tabelle contenute nella parte speciale del modello.

2.11 I reati rilevanti per la Società.

Sulla base dell'analisi condotta sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili in ragione dell'attuale assetto aziendale della Società e le aree/attività "a rischio".

Il risultato di tali operazioni è esposto nella parte speciale

2.12 I principi di controllo interno

Il sistema di organizzazione della Società dovrà rispettare i seguenti principi generali di controllo interno:

Norme comportamentali:

-
- Adozione e applicazione del Codice Etico contenente le regole comportamentali di carattere generale adottate dalla Società a presidio delle attività svolte.

Definizioni di ruoli e responsabilità:

- la regolamentazione interna, che la società ha adottato definisce ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura;
- tale regolamentazione dovrà essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Procedure e norme interne:

- le attività riconosciute come "sensibili" sono state regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- è stato individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

Segregazione dei compiti.

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, sono state separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- è stato previsto che non ci sia identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che ne elaborano l'evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma:

Per i casi in cui l'Amministratore delegasse una o più delle attribuzioni che gli competono ex lege a da Statuto sociale:

- dovrà essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano

impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;

- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) dovranno essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure dovranno essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- saranno previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- il sistema di deleghe dovrà identificare, tra l'altro:
 - i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - le modalità operative di gestione degli impegni di spesa;
- le deleghe saranno attribuite secondo i principi di:
 - idoneità tecnico-professionale del delegato;

Attività di controllo e tracciabilità:

- la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; la stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura

della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;

- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato e agli organi eventuali di controllo, quali il Revisore e l'Organismo di Vigilanza.

2.13 L'aggiornamento del Modello

Tutte le modifiche e le integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono rimesse alla competenza dell'Amministratore della Società, essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente. Ne consegue che al fine di garantire la stabilità e l'effettività del Modello, le decisioni per le modifiche ed integrazioni devono essere approvate dall'Amministratore.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore.

A tal riguardo, si ricorda che il decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello, pertanto, si potranno rendere necessari non solo in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);

ma anche e soprattutto in ragione di:

- una modifica della struttura organizzativa dell'Ente;
- una modifica derivante da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

2.14 La comunicazione del Modello e la formazione del personale

La Società intende garantire verso tutti i destinatari del Modello una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale, nonché i soggetti apicali, i consulenti, i partner ed i collaboratori esterni saranno tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Società intende perseguirli.

In tale contesto si intende dare:

- **Comunicazione iniziale e informazione** dell'adozione del Modello secondo le modalità di informazione previste dalla Società;
- **Formazione:** sarà prevista dopo l'approvazione del modello da parte dell'amministratore un'adeguata attività formativa del personale e dei collaboratori sui contenuti del decreto e del Modello.

3. Organismo di Vigilanza

3.1 L'Organismo di Vigilanza e i suoi requisiti

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, al fine di prevenire i reati che possano originare un profilo di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

Il citato art. 6 del Decreto, infatti, prevede che l'Ente non risponde (alla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati) se prova che, fra l'altro, l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati considerati, affidando ad un Organismo (l'Organismo di Vigilanza) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4 bis, del D. Lgs. n. 231/2001 è prevista la facoltà di attribuire le funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Il Decreto e la relativa relazione di accompagnamento dispongono che l'Organismo di Vigilanza debba rispondere alle seguenti caratteristiche:

autonomia ed indipendenza: l'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo. Inoltre, deve essere garantita all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare all'Amministratore. L'indipendenza

dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società.

professionalità: l'OdV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza siano rispondenti al ruolo da svolgere. In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

Al fine di garantire l'effettiva sussistenza dei requisiti sopra descritti, è opportuno che i membri dell'OdV posseggano alcuni requisiti soggettivi formali (ad esempio onorabilità, assenza di conflitti di interesse con gli organi sociali e con il vertice aziendale etc.) che garantiscano ulteriormente la loro autonomia e indipendenza come previsto dalle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate più volte nel corso del tempo. Per la redazione del modello sono state seguite le linee guida del dicembre 2023.

I compiti fondamentali dell'ODV, come richiamato, consistono nel vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito anche "Modello Organizzativo"), e di curare il suo aggiornamento.

Essi devono essere svolti con continuità d'azione: l'OdV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Pertanto, in considerazione della specificità dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi. Per lo svolgimento delle proprie mansioni l'Organismo di Vigilanza può richiedere l'attribuzione di risorse economiche adeguate.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed in primis delle funzioni preposte al controllo interno. L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie funzioni aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso

gli uffici centrali sia presso le eventuali strutture periferiche.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi societari devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

3.2 Composizione e nomina

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività delle Società, l'Organismo di Vigilanza assumere la veste di organo monosoggettivo.

È nominato dall'Amministratore Unico che provvede mediante apposita delibera.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, modifiche all'attribuzione delle sue funzioni, dei suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dall'Amministratore.

Non può essere eletto alla carica di Organismo di Vigilanza e, se eletto, decade automaticamente dall'ufficio:

colui che si trova nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice Civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);

colui che si trovi in rapporto di coniugio, di parentela o di affinità entro il quarto grado con l'organo amministrativo della Società o di altre società in rapporto di controllo;

colui che sia stato condannato con sentenza ancorché non definitiva per reati dolosi e ricompresi nell'ambito dei reati presupposto del d.lgs. 231/2001.

coloro nei cui confronti sia stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'art. 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e sue successive modifiche.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente dell'OdV non può essere revocato se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

l'applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal decreto;

una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;

il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;

la mancata partecipazione a più di due riunioni dell'OdV consecutive senza giustificato motivo.

un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello;

In caso di dimissioni o di decadenza automatica del componente dell'OdV, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'Amministratore, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare in generale:

sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti, le procedure e le prassi gestionali;

sull'aggiornamento del Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

A tale proposito, peraltro appare opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento all'Amministratore Unico e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

La responsabilità ultima dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello resta pertanto in capo all'Amministrazione. A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'Organismo dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale, ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
- definire le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;

-
- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;

con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:

- promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o messe a sua disposizione;
- effettuare periodicamente verifiche sull'operatività in essere nell'ambito delle attività "sensibili";
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- proporre all'Amministratore l'irrogazione di sanzioni ove venga accertata la violazione del Modello.

con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della sua realizzazione dovrà:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività del Modello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare all'Organo amministrativo proposte di adeguamento del Modello e dei presidi necessari (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'attività svolta secondo le seguenti linee di reporting:

- a) su base trimestrale, all'Amministratore, al quale dovrà essere trasmessa una relazione scritta avente in particolare ad oggetto:
 - l'attività complessivamente svolta nel periodo di riferimento;

-
- una review delle segnalazioni ricevute e delle azioni intraprese dall'OdV o da altri soggetti,
 - le sanzioni disciplinari (connesse con comportamenti rilevanti ai fini del Decreto) eventualmente irrogate dai soggetti competenti;
 - le criticità emerse in relazione al Modello e i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione;
 - l'individuazione, con cadenza annuale, del piano di attività per l'anno successivo;
- b) su base continuativa e qualora ne ravvisi la necessità, all'Amministratore. In particolare, l'OdV dovrà:
- segnalare tempestivamente all'Amministratore qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o dallo stesso accertata;
 - segnalare tempestivamente all'Amministratore rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - segnalare all'Amministratore l'esistenza di modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
 - trasmettere tempestivamente all'Amministratore ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo stesso, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministrazione o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto individua specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

A tal proposito sono istituiti appositi canali informativi con l'obiettivo di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV.

Le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta. Nel caso in cui la segnalazione sia presentata tramite il servizio postale, per tutela di riservatezza, il nominativo del segnalante deve essere inserito in una busta chiusa all'interno della busta contenente la segnalazione. La segnalazione sarà custodita e protocollata in modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

Inoltre, è istituito un sistema di reporting dalle singole Funzioni in favore dell'OdV, la cui analisi è fonte di approfondimento ed, eventualmente, di ulteriore indagine.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Responsabili di Funzione, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) in merito:

ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto;

ad ogni notizia rilevante relativa all'applicazione, all'interpretazione ed alla violazione del Modello.

Devono comunque essere senza ritardo segnalati:

le notizie relative alla commissione dei reati contemplati dal Decreto e dal Modello, in specie da parte di organi sociali, esponenti aziendali, personale interno della Società o da parte di soggetti terzi che possono impegnare la Società o che agiscono nell'interesse della stessa, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.Lgs. n. 231/2001;

le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Codice Etico, nel presente Modello o nelle procedure in applicazione dello stesso.

Le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali. Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D. Lgs 231/2001, la riservatezza dell'identità del segnalante viene sempre garantita ed i segnalanti sono tutelati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:

i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il d.lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;

i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte;

le notizie relative a pratiche non conformi alle norme di comportamento indicate nel Modello;

violazioni riscontrate nelle pratiche negoziali in cui è parte la società;

le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dalla richiamata normativa;

eventuali ordini ricevuti dal superiore gerarchico e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;

eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;

le notizie relative ai cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti negli organigrammi societari, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure, etc.);

gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe.

All'Organismo di Vigilanza deve inoltre essere indirizzato un flusso informativo sintetico, ogni qualvolta venga posta in essere un'operazione che per caratteristiche, rilevanza dimensionale, o natura non ordinaria rispetto ai normali flussi d'operatività aziendale quali, ad esempio:

operazioni societarie di natura straordinaria;

attivazione di finanziamenti da parte di soci o terzi di natura non bancaria;

operazioni sul capitale (es. aumenti di capitale, anche mediante conferimenti);

altre operazioni o flussi finanziari di natura straordinaria;

operazioni di investimento di particolare rilevanza.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Al fine, inoltre, di agevolare le attività di verifica e monitoraggio svolte dall'Organismo di Vigilanza con riferimento alle attività a rischio di commissione reato ed alla luce dell'assetto organizzativo adottato dalla Società, i Responsabili Interni individuati in seno all'organizzazione aziendale quali referenti dell'Organismo di Vigilanza devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, ciascuno con riferimento alle attività svolte direttamente o comunque sotto la propria responsabilità, con la periodicità e secondo le modalità individuate dalla Società, anche su proposta dell'OdV, le seguenti informazioni:

le eventuali comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;

ogni altra informazione che l'Organismo di Vigilanza dovesse richiedere l'esercizio delle sue funzioni.

3.6 Ulteriori disposizioni in merito alla gestione delle segnalazioni

La legge del 30 novembre del 2017, n 179 in materia di whistleblowing ha come obiettivo principale di garantire un'adeguata tutela ai lavoratori che effettuano una segnalazione di modo che l'attività di segnalazione non debba essere considerata in senso negativo dalla Società come una delazione, ma al contrario come un fattore determinante al fine di garantire alla stessa un sistema di controllo efficace e rispettosa della legalità.

La Società si impegna a tutelare il *whistleblower*, ovvero colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo, in quanto consente alla stessa di avere contezza di eventuali problemi o pericoli. In questo contesto la Società si impegna a implementare procedure volte a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante. In particolare, l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Inoltre, i segnalanti non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati trasferiti o sottoposti a alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione. Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria deve darne comunicazione e può essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che segnalate, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. La tutela del segnalante può non essere assicurata solo nei casi in cui incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia, diffamazione o altro reato connesso con la denuncia. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento e nei casi previsti dalla legge.

3.7 Il Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dall'Amministratore.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica all'Amministratore.

3.8 Archiviazione delle informazioni

Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'Organismo

di Vigilanza ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito e riservato archivio informatico e/o cartaceo in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali.

4. Sistema sanzionatorio

La società si è dotata di un codice disciplinare specificamente dedicato alle violazioni del modello, redatto alla stregua dei principi indicati di seguito.

4.1 Principi generali

Affinché il Modello sia effettivamente operante l'art. 6 comma 2 lett. E) impone all'Ente di adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il sistema sanzionatorio previsto per i destinatari del modello svolge pertanto una funzione preventiva all'interno dell'impresa e contribuisce a garantire l'effettività del modello.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni sono state individuate dalla Società, approntando un codice / sistema disciplinare integrativo del codice disciplinare già operante in azienda.

È stato previsto che, data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, anche se non costituenti reato, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dai protocolli di prevenzione, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;

- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti eventualmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente ed adottato.

Per le altre categorie di soggetti (amministratori, partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società) verranno di volta in volta determinati gli opportuni provvedimenti da adottare, tra cui:

- richiami formali scritti;
- revoca totale o parziale di poteri attribuiti;
- revoca dall'incarico;
- esercizio di azioni di responsabilità previste dalla legge;
- risoluzione del contratto di collaborazione per giusta causa;
- esercizio del diritto di recesso da rapporti contrattuali;
- azioni di risarcimento del danno.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle regole che compongono il Modello Organizzativo adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla società per contrastare le violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è riportato in apposito documento allegato al Modello quale parte integrante dello stesso.

Le sanzioni - come precisato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, aggiornate a giugno 2021 - dovrebbero spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Inoltre, secondo il consolidato orientamento della Corte

costituzionale (Sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

proporzione: commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;

contraddittorio: assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato il quale, in relazione alla contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, deve avere la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'elenco dei reati

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal d.lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (Art. 24, d.lgs. n. 231/2001)
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal d.lgs. n. 7 e 8/2016.
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L.69/2015.
4. **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione** (Art. 25, d.lgs. n. 231/2001). Articolo modificato dalla L. n. 190/2012.
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal d.lgs. 125/2016.
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dal d.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015 e dal d.lgs. 38/2017.
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003.
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25- quater.1, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006.
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016.

-
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005.
 12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (Art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007.
 13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dal d.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014.
 14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.
 15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.** (Art. 25-decies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009.
 16. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015.
 17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012, modificato dalle L. n. 161/2017.
 18. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, d.lgs. n. 231/2001). Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017.
 19. **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies, d.lgs. n. 231/2001).
 20. **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies, d.lgs. n. 231/2001).
 21. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006).
 22. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante** (art. 25 octies.1);
 23. **Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25 quaterdecies, d.lgs. n.231/2001);
 24. **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25 septiesdecies, d.lgs. n. 231/2001);
 25. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25 duodevicies, d.lgs. n. 231/2001);
 26. **Reati previsti dall'art. 12 della L. n. 9/2013 a carico degli Enti che operano nell'ambito della filiera degli olii vergini di oliva;**
 27. **Illeciti nel mercato delle cripto attività previsti dall'artt. 37 del D.lgs. 129/2024 e dagli artt.**

89, 90 e 91 del Reg. europeo 2023/1114;

28. Illeciti in maltrattamento di animali art. 25 undecies d.lgs. 231/01 (legge n. 82/2025).