via Giovanni Keplero, 24 - 20019 Settimo Milanese (MI) - P.IVA 02191270038

MOG. 231 – PARTE GENERALE

Storia delle revisioni e aggiornamenti

REV	Data	Capitoli REV	Sintesi delle modifiche
01	04/02/2026	*Par. 5.7.2 whistleblowing*	- Adeguamento del Modello a seguito dell'adozione del portale whistleblowing.

1 INTRODUZIONE 3
1.1 Sintetiche note descrittive su Fenix Digital Group Srl 3
1.2 Attività Sensibili 3
1.3 Il Modello di Fenix Digital Group Srl 5
2 IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001 6
2.1 Origine del provvedimento 6
2.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti 6
2.3 Il catalogo dei reati 7
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente 8
2.5 La disciplina dei Gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/2001 12
2.6 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo 13
2.7 I reati commessi all'estero 14
2.8 Le sanzioni 14
2.9 Le vicende modificative dell'ente 16
3 L'ADOZIONE DEL MODELLO 231 18
3.1 Le finalità del Modello 18
3.2 Metodologia di predisposizione del Modello 18
3.3 Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello 19
3.4 I destinatari del Modello 20
4 IL CODICE ETICO 21
5 ORGANISMO DI VIGILANZA 22
5.1 Funzione 22
5.2 Composizione, requisiti e nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza 22
5.3 Requisiti di eleggibilità 25
5.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso 26
5.5 Attività e poteri 26
5.6 Reporting dell'OdV verso gli Organi della Società 28
5.7 Reporting dell'OdV: Flussi informativi e segnalazioni 28
5.7.1 Flussi informativi 29
5.7.2 Whistleblowing 30
5.7.3 Canali di comunicazione 30
5.7.4 Gestione delle segnalazioni 30
5.7.5 Raccolta e conservazione della documentazione 31
6 PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI 32
7 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 33
7.1 Violazioni del Modello 33
7.2 Violazioni dei dipendenti e misure 34
7.3 Violazioni dei dirigenti e misure 36
7.4 Violazioni dei membri dell'Organo Dirigente, del Revisore Legale, dei componenti dell'OdV e misure 37
7.5 Violazioni dei consulenti o collaboratori, fornitori, agenti e procacciatori d'affari e misure 38
8 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE 39
8.1 Formazione: personale neoassunto 39
8.2 Formazione: personale impiegato nelle aree di rischio 40
8.3 Formazione: amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche 40
8.4 Formazione: altro personale 40
8.5 Fornitori, Collaboratori, Consulenti e Partner 40

1. INTRODUZIONE

1.1 Sintetiche note descrittive su Fenix Digital Group Srl

Fenix Digital Group Srl (di seguito anche solo "Fenix") è un'azienda italiana con sede a Settimo Milanese, in provincia di Milano, specializzata nella fornitura e nel commercio all'ingrosso di tecnologie avanzate di stampa digitale. La partnership con il noto brand **swissQprint**, leader mondiale nella produzione di stampanti digitali di grande formato UV LED e di cui Fenix è distributore esclusivo per l'Italia, pone l'azienda in una posizione di leadership sul territorio nazionale.

Presente sul mercato da oltre 25 anni, Fenix rappresenta un'eccellenza nel proprio segmento di mercato.

La società ha ottenuto la Certificazione di Sistemi di Gestione per la Qualità UNI RN ISO 9001:2015 rilasciata dall'organismo TÜV Italia Srl.

Alla data dell'approvazione del Modello la società è così organizzata:

- La società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da un numero di due membri ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, ad eccezione di quei poteri che sono dalla legge tassativamente riservati all'Assemblea dei soci. Al rappresentante legale è attribuita la rappresentanza della società, sia nei confronti dei terzi, che in giudizio, con facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie ed amministrative per ogni grado di giurisdizione.

La Società, nella consapevolezza della rilevanza del proprio assetto organizzativo ai fini della corretta attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 231/2001, si è dotata di un assetto che permette una chiara individuazione delle strutture organizzative principali, delle rispettive aree di competenza, delle principali responsabilità nonché dei principali obblighi informativi.

1.2 Attività sensibili

In ragione della specifica operatività di Fenix Digital Group Srl, si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati indicati negli artt. 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 25 ter (reati societari), 25-septies (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies 1(delitti in materia di pagamento con strumenti diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori), 25-undecies (reati ambientali) e 25-quinquiesdecies (reati tributari).

In particolare le aree di rischio identificate per Fenix Digital Group Srl sono:

- subappalti e gestione dei fornitori;
- gestione delle risorse finanziarie;
- rispetto delle norme in materia di diritto ambientale;

- conformità normativa;
- anticorruzione;
- sicurezza sul lavoro;
- reputazione aziendale.

1.3 Il Modello di Fenix Digital Group Srl

Il presente Modello si articola su una parte generale e su una parte speciale.

Nella parte generale sono riportati:

- i contenuti del Decreto;
- il catalogo dei reati;
- i destinatari del Modello;
- i requisiti per la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti;
- il reporting dell'OdV verso gli Organi Sociali;
- i flussi informativi verso l'OdV;
- il sistema di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing);
- il sistema disciplinare;
- le modalità di diffusione del Modello;
- le modalità di formazione del personale.

La parte speciale si compone di tante sezioni quante sono le singole categorie di reato a rischio. All'interno di ogni sezione si indicano i reati perpetrabili o agevolabili, le funzioni coinvolte, i processi sensibili sotto il profilo del rischio-reato ed i presidi di controllo adottati al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- matrice individuazione aree di rischio (**all. 1**)
- metodologia di risk analysis (**all. 2**)
- gap analysis (**all. 3**)
- il codice etico (**all. 4**)

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

2 IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

2.1 Origine del provvedimento

Il Decreto che introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti nasce al fine di recepire e mettere in atto la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, creando un unicum nell'ordinamento italiano che, fino al 2001, non prevedeva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati a pagare al massimo, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la Corte di Cassazione con sentenza 11626/20, si è espressa sul tema della giurisdizione italiana rispetto agli illeciti amministrativi contestati ad enti di nazionalità estera, ritenendo che la società è chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo derivante da un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale, indipendentemente dalla sua nazionalità e dal luogo ove essa abbia sede legale, ovvero a prescindere dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che disciplinino analoga materia.

La responsabilità dell'ente insorge a fronte della commissione di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/01, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

Il catalogo dei reati previsti dal decreto è andato via via ampliandosi ben oltre gli originari reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, fino ad includere fattispecie anche non necessariamente tipiche dell'attività di impresa.

2.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Legislatore ha enucleato diverse tipologie di reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società, i cui autori sono sempre e solo persone fisiche. Dopo aver individuato il legame che intercorre tra ente ed autore del reato ed aver accertato che questi abbia agito

nell'ambito della sua operatività aziendale, dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse/vantaggio dell'ente deriva una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema punitivo indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che è una tipologia di responsabilità che coniuga gli aspetti essenziali del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, mentre è il giudice penale che ha la responsabilità e l'autorità per irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

2.3 Il catalogo dei reati

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01. Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli art. 24 e seguenti di cui al Capo I – Sezione III – del Decreto i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, c.d. "reati presupposto".

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

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

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa (art.25-quaterdecies);
- reati tributari (art.25-quinquiesdecies);
- delitti di contrabbando (art. 25-sex- decies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies).

2.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verifichino determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato (cd. rapporto di immedesimazione organica). In proposito si distingue tra:

a) soggetti in "posizione apicale", che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
b) soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato.

La **seconda condizione oggettiva** è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; ovvero in un ambito inerente alle attività specifiche della Società e quest'ultima deve

averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito integrando la condotta illecita descritta in uno dei reati in argomento con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" si configura invece quando la società ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si sono espressi anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) e la Suprema Corte di Cassazione (cfr. sempre la pronuncia Cass. Pen., 4 marzo 2014, n. 10265), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Il criterio dell'"interesse o vantaggio", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente.

È importante inoltre notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo (per approfondimenti si richiama il paragrafo 2.5).

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente dimostra:

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello stesso.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

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

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve 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, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli elaborati conformemente a:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero
- il British Standard OHSAS 18001:2007 (dal 12 marzo 2021 sostituita dalla norma ISO 45001:2018).

Si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

La presunzione di conformità si riferisce alla valutazione di astratta idoneità preventiva del modello legale, ma non anche alla efficace attuazione, che verrà effettuata dal giudice sulla base dell'osservanza concreta e reale dell'effettiva implementazione del Modello[1].

[1] La conformità dell'Ente ai sistemi di certificazione non costituisce presunzione di conformità ai requisiti del Decreto.

2.5 La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D. Lgs. 231/2001

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società.

appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto 231/2001.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguendo l'interesse di queste ultime.

Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

In un tempo più recente, la Suprema Corte di Cassazione (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), con riferimento a quest'ultima tematica, ha sancito che la responsabilità da reato dell'ente controllante o capogruppo sussiste quando il reato perpetrato nel corso dell'attività della società controllata sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della società controllata, anche della società controllante (o capogruppo) e sia stato commesso con un contributo causalmente rilevante, provato in maniera concreta e specifica, di persone fisiche collegate in via funzionale alla società controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei

principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

2.6 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La mera adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova concreta applicazione nei comportamenti aziendali.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

2.7 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- sussistono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.8 Le sanzioni

L'ente può essere condannato a sanzioni diverse per natura e per modalità d'esecuzione e graduate in conseguenza della gravità della condotta delittuosa ascritta:

a) **sanzione pecuniaria**: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per

prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

b) **sanzione interdittiva**: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
    - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
    - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede;

c) **confisca**: consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente.

Le Sezioni Unite della Suprema Corte hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere (vedi anche Cass. 3635/14).

d) **pubblicazione della sentenza di condanna**: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive, per loro natura, devono essere considerate altamente inabilitanti per lo svolgimento della normale attività d'impresa.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, si specifica, che ex art. 26 del Decreto le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei reati del catalogo di cui al Decreto stesso; inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina anche il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è soltanto l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nell'ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

3 L'ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Le finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società ha inteso adempiere puntualmente alle prescrizioni del Decreto per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistenti.

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

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- implementare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi di controllo già in essere.

3.2 Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello di Fenix, ispirato alle Linee Guida ai fini del D. Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231 proposte da Confindustria, è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in funzione della futura evoluzione legislativa e giurisprudenziale, nonché delle variazioni del quadro operativo di riferimento in cui la società sarà chiamata ad operare.

La Società ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un'accurata disamina volta all'individuazione dei processi al cui interno sono gestite le attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo e di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici intrattenuti con soggetti terzi, la realtà operativa, le procedure già formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle attività sensibili.

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida in precedenza indicate e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione, mediante interviste o questionari, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

3.3 Approvazione, modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento viene approvato ed aggiornato dal Consiglio di Amministrazione fatta salva la possibilità che l'Organo Consiliare attribuisca ad un proprio componente specifica delega per gli aggiornamenti di carattere formale o comunque di lieve entità. In tal caso l'Organo Consiliare provvederà a successiva ratifica alla prima occasione utile.

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta o previo parere dell'Organismo di Vigilanza quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione affinché questo possa assumere le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a cura delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'aggiornamento e sull'implementazione delle nuove procedure.

3.4 I destinatari del Modello

Sono da considerarsi destinatari del Modello:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- i dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- 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, advisor o terze parti per la realizzazione di progetti speciali o operazioni straordinarie.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale il terzo si relaziona.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

4 IL CODICE ETICO

La Società ha predisposto un Codice Etico per formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira ed ai quali i destinatari dello stesso si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

Il Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello, statuisce i principi di comportamento e gli standard di integrità e trasparenza ai quali devono attenersi tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti della Società, di qualsiasi livello.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari del Codice medesimo e, di conseguenza, l'accettazione delle linee di condotta tracciate è requisito imprescindibile per l'instaurazione di un rapporto di impiego e collaborazione, a qualsiasi titolo, con Fenix Digital Group Srl.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi ex D. Lgs 231/01 connessi alla specifica attività svolta e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare con continuità d'azione:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontrasse la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento;
- sul regolare funzionamento del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

5.2 Composizione, requisiti e nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza motivando il provvedimento riguardante la scelta del componente, che dovrà essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

Autonomia e indipendenza: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come del suo componente, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo. I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali

specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del componente dell'Organismo di Vigilanza vanno valutate sull'OdV nel suo complesso e determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attributi, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti.

Conseguentemente, nell'eventualità in cui l'OdV sia costituito in forma collegiale e composto anche da membri che rivestono ruoli decisionali, operativi e/o gestionali all'interno della Società, tali membri dovranno astenersi dal partecipare alla discussione nei casi in cui la concreta attività decisionale operativa e gestionale esercitata dagli stessi in favore della Società sia tale da comprometterne l'autonomia ed indipendenza di giudizio in riferimento al caso specifico. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza (o il singolo componente se costituito in forma monocratica) non devono:

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale di conflitto di interessi.

Professionalità: il bagaglio professionale di riferimento, per un OdV equilibrato nella propria composizione, dovrebbe comprendere: competenza in materia di sistemi di controllo e gestione del rischio; adeguate conoscenze in materia penalistica e competenze di carattere tecnico.

Tali professionalità possono esplicare la propria funzione:

- ex ante: nel valutare l'efficacia "in astratto" del Modello 231;
- correntemente: nel verificare i comportamenti quotidiani, in relazione a quelli codificati nel Modello;
- ex post: nell'analisi delle cause di malfunzionamento del modello che hanno condotto alla realizzazione di un reato 231.

Le competenze aziendalistiche svolgono un ruolo determinante all'interno di un OdV efficace. Un'adeguata expertise in materia di sistemi di controllo, infatti, significa padronanza di: tecniche di campionamento statistico, analisi e valutazione dei rischi, misure per la mitigazione dei rischi; flow-chart di processi; tecniche di intervista e compilazione questionari, tecniche di fraud management e fraud detection. È suggeribile, pertanto, anche in conformità alla best practice in materia, che, una volta individuati il/i componente/i dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina verifichi approfonditamente la sussistenza dei requisiti richiesti dal modello organizzativo.

Al fine di potenziare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che la sua autonomia), viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze necessariamente integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

Al fine di facilitare il conseguimento di tale requisito, appare quasi necessario che, in caso di OdV collegiale, almeno uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sia anche fisicamente incardinato nell'ambito della società o comunque stabilmente vicino alle aree sensibili, in modo da poter avere pronti riscontri sull'efficacia del sistema di controllo adottato ed espresso nel modello organizzativo.

Applicando tali principi alla realtà aziendale e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, in caso di nomina di un OdV plurisoggettivo, ad individuare i componenti sulla base dei seguenti principi e nel rispetto delle caratteristiche personali ivi delineate:

- la maggioranza dei componenti dovranno essere soggetti esterni alla Società e al Gruppo di appartenenza, dotati di comprovate capacità tecnico professionali come sopra delineate;
- la restante parte potrà essere individuata tra professionalità interne alla Società o al Gruppo di appartenenza senza però trascurare gli orientamenti giurisprudenziali e la best practice che escludono tale possibilità per figure specifiche (ad esempio il RSPP) ritenendole massivamente coinvolte in attività, per definizione, a rischio reato.

Le suesposte caratteristiche sono tali da garantire all'intero OdV i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla legge, nonché la possibilità di una continuità d'azione che deve necessariamente caratterizzare l'operatività dell'OdV.

A tal riguardo si fa presente che l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e che, inoltre, al fine di assicurarne l'indipendenza, esso risponde al massimo vertice aziendale, ossia direttamente al Consiglio di Amministrazione nel suo insieme, dal quale viene nominato e revocato.

Dopo l'accettazione formale del/i soggetto/i nominato/i, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'OdV rimane in carica tre anni e il/i componente/i possono essere rieletti con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione che stabilisce, nella medesima seduta, il compenso loro spettante per gli incarichi assegnati. Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e a esercitare i poteri di propria competenza, sino alla nuova nomina da parte del Consiglio di Amministrazione (cd. prorogatio).

5.3 Requisiti di eleggibilità

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- sussistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società; esercizio di funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni pubbliche centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV;
- sussistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- sussistenza di "rinvio a giudizio" o di precedente condanna anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di 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;
- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia) e s.m.i.;

- esistenza di condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Dovrà essere responsabilmente valutata, ai fini dell'eleggibilità, la circostanza in cui il candidato sia stato nei due anni precedenti consulente o collaboratore a vario titolo della società.

Il Consiglio di Amministrazione riceverà da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità".

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

5.4 Revoca, sostituzione decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente.

5.5 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta o se ne presenti la necessità.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e si colloca in posizione di staff rispetto al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente. L'OdV ha quindi libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti"

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con la funzione competente della Società per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale attinenti le tematiche inerenti al Decreto;
- collabora con la funzione competente per ciò che concerne l'interpretazione e l'aggiornamento del quadro normativo;
- si coordina con le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'effettiva implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Revisore Legale;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni in caso di insorgenza di problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con la funzione competente, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/01;

- redigere periodicamente, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il budget annuale in coerenza con il proprio piano delle attività e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

5.6 Reporting dell'OdV verso gli Organi della Società

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali modifiche/integrazioni del Modello e alle violazioni accertate. Allo stesso Organo Consiliare l'OdV ha anche l'obbligo di comunicare il proprio piano di lavoro annuale.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione scritta annuale riepilogativa delle seguenti specifiche informazioni:

- il numero delle riunioni svolte;
- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo di riferimento;
- eventuali disallineamenti tra le prassi operative e le disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- i risultati delle verifiche sulle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello;
- una valutazione generale sull'idoneità del Modello e sull' effettività e/o efficacia del sistema di prevenzione in atto;
- le eventuali proposte di modifica/integrazione del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermi restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Revisore Legale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

Il Revisore Legale, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'OdV. Il Revisore Legale, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informato dell'eventuale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e di eventuali carenze del Modello.

5.7 Reporting all'OdV: flussi informativi e segnalazioni

Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si riferiscono a:

- informazioni, dati, notizie, documenti che consentano all'OdV di poter svolgere la propria attività di controllo;
- segnalazioni in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Sono soggetti a tali obblighi tutti i destinatari del Modello.

5.7.1 Flussi informativi

L'OdV stabilisce la tipologia qualitativa e quantitativa di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere unitamente alla periodicità e modalità di dette comunicazioni.

In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati del Decreto Legislativo 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili, ovvero di impatto sul tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, limitatamente alle Operazioni Sensibili così come definite nel Modello;

- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Revisore Legale.

All'OdV dovrà comunque essere trasmessa ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

5.7.2 Whistleblowing

Il portale Whistlblowing è stato individuato nel pieno rispetto disposto dalla normativa vigente ed è raggiungibile attraverso la consultazione del sito internet della Società nella sezione dedicata. Le segnalazioni possono essere altresì inviate tramite pec all'indirizzo d.terranova@terranova.legal.

5.7.3 Canali di comunicazione

Il canale di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza e la tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni.

Le comunicazioni potranno essere effettuate all'Organismo di Vigilanza tramite mail.

L'individuazione di un apposito indirizzo mail per le comunicazioni è d.terranova@terranova.legal.

5.7.4 Gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso.

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

Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza, o la Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza, ove istituita, raccoglie e conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

5.7.5 Raccolta e conservazione della documentazione

Tutta la documentazione dell'OdV viene conservata in un apposito database informatico e/o cartaceo presso la sede della società per cinque (5) anni.

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

6 PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI

Le forniture di beni o le prestazioni di servizi da parte di terzi soggetti, anche per quanto concerne prestazioni da parte di società controllate e non, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico e a non tenere condotte che possano anche solo potenzialmente comportare il coinvolgimento della società in fatti penalmente rilevanti;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. recesso o risoluzione del contratto, manleve, applicazione di penali, risarcimento del danno, ecc.), laddove sia ravvisata la violazione di uno degli impegni/obblighi di cui ai punti precedenti.

7 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il Decreto prevede che sia predisposto un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello» sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

Ciò premesso, l'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui fosse venuto a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Il sistema disciplinare potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello.

7.1 Violazioni del Modello

A titolo esemplificativo costituiscono violazioni del Modello:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi al Codice Etico ed alle procedure richiamate nel Modello;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche declinate nella Parte Speciale;
- violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV;
- comportamenti che costituiscono violazione delle misure di tutela del segnalante;
- il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza ed intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza ed intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- il complesso di circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

7.2 Violazioni dei dipendenti e misure

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione ovvero al titolare del potere disciplinare, se diverso, l'avvio del procedimento di contestazione e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto prima (ad esempio eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - commi 2 e 3 - della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo inflitto verbalmente (o misura equivalente) per le mancanze lievi;
- richiamo inflitto per iscritto (o misura equivalente) nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa di importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione o il titolare del potere disciplinare terranno sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

- incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o richiamo scritto, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione

delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

- fermo restando quanto disposto al successivo punto c), incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al successivo punto e), incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni dello Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);
- fermo restando quanto disposto al successivo punto g), incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare senza preavviso il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello ed afferenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso, il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

7.3 Violazioni dei dirigenti e misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Presidente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto ex ante (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e post factum (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e fermo restando quanto disposto dal CCNL per i dirigenti vigente - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- censura scritta;
- sospensione disciplinare;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV. In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.
- Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori

autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

7.4 Violazioni dei membri dell'Organo Dirigente, del Revisore Legale, dei componenti dell'OdV e misure

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società l'OdV informerà i restanti componenti del Consiglio di Amministrazione e il Revisore Legale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente, del Revisore Legale e dell'OdV, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente, del Revisore Legale o dell'ODV si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro incorre nella revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte del Revisore Legale della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.). Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa dall'OdV che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni previste.

Nel caso in cui, la violazione sia commessa da un componente dell'OdV esterno all'azienda, il Consiglio di Amministrazione procederà con la revoca immediata dell'incarico provvedendo alla nomina di un suo sostituto.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione terrà sempre informato l'OdV.

7.5 Violazioni dei consulenti, collaboratori, fornitori, agenti e procacciatori d'affari e misure

Ogni violazione posta in essere dai collaboratori a progetto ovvero dai lavoratori interinali coinvolti nei Processi Sensibili, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, dagli Agenti e dai Procacciatori d'affari potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione/agenzia/distribuzione/appalto/subappalto/somministrazione/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni, anche di tipo reputazionale, alla Società.

8 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è affidata alle funzioni competenti che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della funzione competente.

È compito della Società, tramite la Direzione del Personale, attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori e ad altre soggetti eventualmente individuati, sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione

delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la società ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute, sia nei confronti dei propri Dipendenti (già presenti in azienda o di nuovo inserimento) sia dei Fornitori, Consulenti, Appaltatori e delle Controparti in genere che con la stessa intrattengono rapporti, di qualsiasi natura.

I contenuti dell'attività di formazione ed informazione sono curati dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne alla Società; partecipare all'attività di formazione è obbligatorio e l'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare oltre a costituire elemento di valutazione negativa della performance individuale.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene resa disponibile una copia del documento sul portale intranet e sul sito web della società.

8.1 Formazione del personale neoassunto

Con riguardo al Personale neoassunto è prevista un'attività informativa e di formazione basata su:

- una comunicazione informativa sul Modello Organizzativo e sul Codice Etico adottati dalla Società e pubblicati sull'intranet aziendale unitamente alla lettera di assunzione;
- l'erogazione di un corso e-learning sulle tematiche ex D.Lgs. 231/01: i Reati sanzionati, il Modello, l'Organismo di Vigilanza, le principali attività sensibili individuate al fine di prevenire i Reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, i flussi informativi che devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza;

La formazione e-learning è tracciata a sistema e monitorata dal Responsabile delle Risorse Umane. Successivamente alla formazione e informazione iniziale il Personale neoassunto segue il percorso formativo previsto per il Personale già presente in azienda.

8.2 Formazione: personale impiegato nelle aree di rischio

La formazione del Personale dirigente, del Personale munito di poteri di rappresentanza e del Personale non dirigente impiegato nelle aree di rischio deve avvenire possibilmente sulla base di programmi di formazione in aula da erogarsi a seguito dell'aggiornamento del Modello e sulla base di specifiche esigenze, ad esempio su tematiche di particolare interesse (Reati di nuova introduzione, Attività Sensibili particolarmente rilevanti, ecc.). Le attività di formazione dovranno avere carattere ciclico ed essere periodicamente ripetute secondo le indicazioni fornite dall'OdV.

8.3 Formazione: amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche

Per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista un'attività d'informazione dedicata sulle tematiche ex D.Lgs. 231/01, con particolare riferimento ai Reati sanzionati, ai rischi legati al business e alle pronunce giurisprudenziali intervenute.

8.4 Formazione: altro personale

La formazione del Personale non rientrante nelle categorie di cui ai precedenti paragrafi avviene mediante la periodica pubblicazione di documentazione informativa sulla intranet aziendale e sugli altri mezzi di comunicazione interna (quali le bacheche aziendali).

8.5 Fornitori, collaboratori, consulenti e partner

I Fornitori, Consulenti, Collaboratori, i Partner e le Controparti in genere vengono informati sulle regole di comportamento adottate dalla Società mediante la diffusione sul portale internet della società sia del Codice Etico, sia del Modello.

Inoltre, è richiesto che i predetti soggetti rilascino una dichiarazione sottoscritta (anche sotto forma di specifica clausola contrattuale) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del

Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Società nei Reati previsti dal Decreto.