

BONADIMAN S.R.L.
MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E
CONTROLLO
D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Versione 1 Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23/2/23

Versione 2 (aggiornamento 9/1/24) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27/3/24

INDICE

PREMESSA	3
1. BONADIMAN S.R.L.	3
2. Finalità, obiettivi e composizione del Modello	5
2.1. Finalità	5
2.2. Obiettivi	6
2.3. Composizione del Modello	8
PARTE GENERALE	11
1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti.	11
1.1. I Presupposti applicativi.	11
1.2. I fattori esimenti.	12
1.3. Compliance 231 e l'interesse di Gruppo.	12
1.4. Reati commessi all'estero.	14
1.5. Le sanzioni.	14
2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC).	17
2.1. Destinatari del Modello.	18
2.2. Formazione del personale e aggiornamento del Modello.	18
2.3. L'adozione del Modello.	19
2.4. Sintesi dei più recenti aggiornamenti dei rischi reato	19
3. L'Organismo di Vigilanza.	26
3.1. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	26
3.2. Riunione di coordinamento tra gli organismi di controllo e vigilanza	27
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	27
3.4. Reporting all'Organismo di Vigilanza.	29
4. Il sistema disciplinare.	31
4.1. Idoneità del sistema sanzionatorio	31
4.2. Illeciti disciplinari	32
4.3. Modalità di segnalazione ai sensi del D.lgs.24 del 10 marzo 2023 (Whistleblowing)	33
4.4. Principi generali relativi alle sanzioni.	37
4.5. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.	37
4.6. Sanzioni nei confronti dei dirigenti.	37
4.7. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'Organo di Amministrazione.	38
4.8. Misure nei confronti dei soggetti esterni.	38

PREMESSA

1. BONADIMAN S.R.L.

Bonadiman S.r.l. (di seguito “Bonadiman S.r.l.” o “la Società”) viene costituita nel 1983.

La Società ha per oggetto la produzione e la manipolazione di filati, tessuti, nonché componenti e accessori per l’industria dell’abbigliamento e dell’arredo, il commercio di cucirini, filati e tessuti per l’abbigliamento e l’arredo domestico, di componenti ed accessori per l’abbigliamento e pelletteria, di macchine ed attrezzi per tessitura, filatura e confezione in genere.

Si occupa esclusivamente della commercializzazione degli accessori per l’abbigliamento.

La principale attività della Società, sta nel seguire la realizzazione del campionario per la creazione degli accessori.

Alla base di ogni prodotto, l’azienda cerca sempre di mantenere un approccio orientato all’affidabilità ed alla qualità, aspetto fondamentale maturato nel corso degli anni. Il punto di forza di Bonadiman S.r.l. sta proprio nel curare la fase di commercializzazione degli accessori per l’abbigliamento.

Il prodotto è un vero e proprio capo *custom made*, coniugando gli input commerciali e di marketing del cliente con quelli che nascono dal lavoro di Bonadiman S.r.l., nella ricerca di materiali e accessori di alta qualità, di sviluppo e campionamento di mock-up e prototipi, che una volta condivisi con il cliente e la filiera di riferimento (fornitori di parti e componenti), possono diventare prodotti di élite destinati a raggiungere i negozi di tutto il mondo, in linea con le tendenze del momento.

BONADIMAN S.R.L.

Il vantaggio competitivo di Bonadiman S.r.l. consiste nella capacità di interpretare in maniera “veloce” ed “efficace” le esigenze stilistiche del cliente. A tal riguardo, i clienti prediligono la reattività e capacità di progettazione, veri punti di forza dell’Impresa.

Bonadiman S.r.l. ha sempre trasformato queste esigenze del cliente in realtà.

Come parte del Gruppo SCA concorre agli obiettivi di gruppo perseguendo, negli ambiti produttivi e commerciali di riferimento, le proprie specificità e specializzazioni produttive nella fornitura di prodotti di alta gamma ai più importanti marchi della moda.

Le caratteristiche produttive e commerciali di reattività, velocità e standard di altissima qualità, richiedono, al *management* e al personale, una correlata crescente attenzione nella condivisione dei valori etici, comportamentali e di controllo significativi per il Gruppo. Ciascun attore quindi si impegna a promuovere e a diffondere nei confronti di tutto il personale questi valori quali elementi essenziali di appartenenza e di coesione alle varie società e al Gruppo. Tutte le aziende del gruppo infatti condividono nei fatti i valori comportamentali come modalità imprescindibile da attuare nel perseguire la missione del Gruppo e delle singole Società avendo condiviso e adottato il Codice Etico della Capo gruppo.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre componenti. La società ha nominato quale Revisore legale, la Società Mazars Italia S.r.l., per tre esercizi sociali, che si chiudono al 31 Dicembre.

In allegato A viene riportato l’organigramma del Gruppo di cui Bonadiman S.r.l. fa parte, afferendo direttamente alla Holding controllante che esercita le previste funzioni di coordinamento tecnico e finanziario senza ingerenze dirette nella gestione.

In allegato B viene riportato il documento il “Governo societario”.

In coerenza con le ambizioni di sviluppo e del conseguente necessario consolidamento organizzativo del Gruppo anche Bonadiman S.r.l. ha avviato e sta perseguendo progetti condivisi di governance, di sostenibilità ambientale, di razionalizzazione produttiva e procedurale, di ottimizzazione delle risorse finanziarie e di comunicazione con crescente attenzione al rispetto delle normative e in genere della legalità, con adozione anche del presente Modello e del Codice Etico di Gruppo.

2. Finalità, obiettivi e composizione del Modello

2.1. Finalità

L'adozione del Modello di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 rientra nel quadro evolutivo sopra accennato di implementazione del sistema dei controlli proponendosi, in una logica di integrazione di tali sistemi, di tutelare la Società al fine di prevenire le tipologie di reato concretamente commissibili, tra quelle previste dal citato decreto, quando commessi, a vantaggio della Capogruppo, da soggetti apicali o da soggetti subordinati sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Il Decreto individua, come **esimente** dalla responsabilità dell'ente, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo (MOGC).

Qualora venga consumato un reato richiamato dal Decreto e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo¹, si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

¹ Di seguito anche "il Modello".

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, in termini di costi/benefici, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

La Società, oltre alla imprescindibile funzione preventiva dei reati 231, intende avviare, nel percorso di adozione del Modello, anche un correlato processo finalizzato a favorire la migliore e omogenea integrazione dei sistemi di controllo, avviati o in corso di avvio su altri temi specifici, quali appunto quello degli ESG e della sostenibilità ambientale, per i quali sono in corso i relativi processi di certificazione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001).

In tal modo la Società, nel corrispondere agli obiettivi e alle prescrizioni previsti della normativa in tema di prevenzione dei reati 231, intende assicurarne l'applicazione attuando una concreta integrazione dei sistemi di controllo interno. Ciò al fine di favorire il principio di effettività e l'applicazione dei principi di controllo in modo aderente alle attività e ai processi svolti dalla Società e in coerenza con le politiche indicate dalla Controllante.

In tale quadro, necessariamente prospettico ed evolutivo, la Società ha provveduto a promuovere un percorso finalizzato che prevede:

- l'adozione del Codice Etico di Gruppo;
- l'adozione di un proprio Modello organizzativo, di gestione controllo (MOGC);
- di individuare e affidare al competente Organismo di Vigilanza, autonomo e indipendente, le funzioni di vigilanza per sorvegliare sull'osservanza, funzionamento e l'aggiornamento del Modello organizzativo adottato.

2.2. Obiettivi

Il progetto per l'adozione del Modello è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione con gli obiettivi di:

- perseguire le attività istituzionali secondo criteri di legalità e di etica comportamentale favorendo un adeguato sviluppo dei controlli interni;
- favorire la consapevolezza in tutti i dipendenti e collaboratori dei rischi /reati di cui al Decreto 231 applicando regole e comportamenti previsti dal Modello e dal Codice Etico finalizzati alla prevenzione dei relativi reati al fine di evitare danni economici e reputazionali in capo alla Società, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali violazioni sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio);
- intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al Modello attuando i controlli previsti nelle aree a rischio;
- individuare e collegare i presidi di controllo esistenti o da sviluppare per la prevenzione dei reati 231 anche con gli obiettivi ESG adottati dalla Controllante e dalle altre Società partecipate secondo una logica di integrazione per una migliore efficienza evitando possibili sovrapposizioni o ridondanze.

In conclusione, l'Organo amministrativo della Società promuove e intende favorire l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello, beneficiando dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche come occasione per attuare una opportuna integrazione gestionale dei controlli interni, nel processo di implementazione della *Governance* come fattore non solo di compliance normativa, in senso burocratico e formale, ma anche come ulteriore occasione per favorire la crescita e lo sviluppo aziendale.

2.3. Composizione del Modello

Secondo la prassi consolidata il Modello è composto da una Parte Generale, da una Parte Speciale, indicante per le diverse aree sensibili i relativi specifici presidi di controllo con riguardo ai reati ritenuti concretamente commissibili e individuati fra quelli astrattamente previsti dal Decreto.

La Parte Speciale è realizzata tenendo conto di uno specifico *risk assesment* per individuare le aree sensibili, quelle cioè intrinsecamente più esposte al rischio di commissione dei reati 231 e i relativi presidi di controllo in atto.

Il Codice Etico di Gruppo, pur come documento a sé stante, per una sua più agevole diffusione e condivisione anche da parte dei terzi, costituisce parte integrante del presente Modello.

Il “corpus” del Modello è quindi composto da una:

- **Parte Generale:** illustra i principi basilari della responsabilità della Società e il ruolo e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, nonché il sistema sanzionatorio previsto per l’ipotesi di violazione del modello organizzativo. Quest’ultimo stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello;
- **Parte Speciale:** contiene l’elenco e la descrizione dei reati rilevanti e delle sanzioni che possono essere applicate in caso di condanna della società. Individua i principi generali di comportamento e le relative *Policies* operative onde prevenire i reati descritti;
- **Codice Etico:** contiene i principi fondamentali, ispiratori dell’intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un

sistema di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore;

Allegati:

- Allegato A: Organigramma della Società
- Allegato B: "Il Governo societario"

PARTE GENERALE

1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti.

Il D.lgs. 231/2001 e ss.mm. ii. ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche in relazione a una serie di reati, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte dei soggetti apicali o dei dipendenti. L'impianto normativo è diretto alla prevenzione dei reati 231 tramite adeguati controlli interni che consentano di mitigare il rischio di commissione degli illeciti previsti.

Si può essere esonerati dalla responsabilità prevista dal Decreto – evitando l'applicazione delle sanzioni – qualora si possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quello verificatosi”* (funzione esimente).

L'elencazione dei reati, presenti nel catalogo reati alla data di adozione del Modello, con la esemplificazione delle possibili casistiche, l'evidenziazione di quelli considerati più concretamente commissibili e dei relativi principi e presidi di controllo per la mitigazione del rischio, a seguito del *risk assesment* condotto in fase di adozione del Modello, sono riportati nella Parte speciale del Modello.

1.1. I Presupposti applicativi.

Il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici;

La responsabilità ex D. Lgs. 231 sorge qualora sia stato commesso un reato:

- o compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);

- nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- da parte di un soggetto della società, persona fisica, in posizione apicale o sottoposta alla direzione o alla vigilanza di questa. Per soggetto apicale si intende la persona fisica che eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

1.2. I fattori esimenti.

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a carico dell'Ente **non sussiste** qualora l'Ente provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con attribuzione delle specifiche funzioni di vigilanza sull'effettiva adeguatezza ed effettività del Modello previste dal Decreto;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

1.3. Compliance 231 e l'interesse di Gruppo.

Per Gruppo si intende un insieme di imprese assoggettate al potere di controllo di un unico e distinto soggetto economico sulla base di un vincolo partecipativo, un accordo o un contratto.

BONADIMAN S.R.L.

Sebbene assoggettata al potere di controllo e alle attività di “direzione e coordinamento” da parte della Controllante, la Società rimane unità distinta ed autonoma dal punto di vista giuridico e patrimoniale.

L'attività di direzione consiste nell'esercizio di un'influenza dominante con direttive impartite, in via periodica o continuativa, sull'amministrazione delle società controllate. (va tolto?)

L'attività di coordinamento consiste, invece, nel collegamento tra le direzioni delle società al fine di garantire l'armonizzazione delle politiche, gli obiettivi e le rispettive attività economiche.

Riguardo alle suddette attività la Società si astiene dall'attuare azioni che possano comportare o configurare qualunque coinvolgimento oggettivo e soggettivo della controllante e dei suoi soggetti apicali nelle proprie attività operative che possano configurare vantaggi indebiti per la Controllante.

In particolare, la Società assicura che:

- non attua azioni o comportamenti che possano comportare o configurare un effettivo interesse o un concreto vantaggio a favore della controllante derivante dalla eventuale commissione di qualunque reato tra quelli previsti dal D.lgs. 231/01 in via diretta o in concorso con soggetti della Controllante;
- non sussistono relazioni operative né obbiettivi commerciali o produttivi tra la Società e la Controllante, all'infuori di possibili finanziamenti concessi da questa nel rispetto delle previsioni statutarie;
- i servizi di supporto al business eventualmente forniti dalla Controllante sono regolati da appositi contratti infragruppo che ne evidenziano la relazione di mero servizio senza ingerenze nelle attività della Società.

1.4. Reati commessi all'estero.

La responsabilità dell'ente può altresì configurarsi anche in relazione ai reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge n. 146/2006 (reati associativi, intralcio alla giustizia, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina).

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero in presenza dei seguenti presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 Codice penale;

Al riguardo la Società:

- effettua transazioni commerciali di fornitura e vendita con soggetti terzi esteri che si impegnano a rispettare i principi etici previsti dal Codice Etico di Gruppo e in accordo con le normative locali;
- i soggetti apicali e i sottoposti che svolgono attività che li espongono a contatti con Paesi esteri devono ricevere un'adeguata formazione anche in ordine alla normativa vigente in tali Paesi con riguardo ai principi del Codice Etico di Gruppo e del Modello.

La stessa attività degli Organi di controllo preposti dovrà considerare anche tali aspetti promuovendo controlli sinergici ed efficaci nel contrasto a possibili reati transnazionali.

1.5. Le sanzioni.

Le sanzioni previste dal Decreto sono:

- a) la sanzione pecuniaria;

- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329,00 e non superiore – salvo casi specifici – a € 1.549.370,00 da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica e alla sua capacità economica (c.d. sistema per *quote*).

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto coordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna avviene, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

d) La confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC).

L'adozione del Modello organizzativo costituisce condizione esimente da responsabilità. La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione – non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo necessario che il Modello sia anche efficacemente ed effettivamente attuato.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio ("*risk assesment*");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione e segnalazione nei confronti dell'Organo di controllo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- avvalersi di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel percorso di costruzione del Modello si rende quindi opportuno adottare una visione "in ottica 231" dei controlli esistenti modulando/ integrando il sistema dei controlli in atto o di quelli da attuare per assicurarne la tenuta anche in "ottica 231", con riguardo ai reati concretamente commissibili nel contesto aziendale mediante l'analisi dei rischi.

Quanto alla effettività del Modello, necessita che esso sia *realmente attuato*, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del Decreto, mediante:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.1. Destinatari del Modello.

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi societari di governo, di controllo, i Dirigenti, i Dipendenti e tutti coloro che operano nell'interesse o vantaggio della Società.

Sono altresì tenuti al rispetto del modello tutti i terzi che abbiano rapporti di lavoro con la Società.

2.2. Formazione del personale e aggiornamento del Modello.

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il Modello organizzativo deve essere portato a conoscenza degli apicali e dei dipendenti, attraverso un programma di informazione e formazione da compiersi in tempi congrui, compatibilmente con il numero dei dipendenti e la struttura aziendale. È necessario garantire una continuativa attività di formazione in caso di nuove assunzioni o a seguito di variazioni o integrazioni del Modello.

Ogniqualvolta si ravvisi una modifica della struttura organizzativa, dell'evoluzione delle esigenze aziendali e dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto, la Società deve valutare l'opportunità di aggiornare il Modello.

Il Piano di formazione e comunicazione intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal Modello nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

2.3. L'adozione del Modello.

La realizzazione del Modello organizzativo ha contemplato una mappatura delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante a questi fini e delle procedure esistenti, attraverso la realizzazione di interviste-questionari con i soggetti che ricoprono funzioni apicali e dirigenziali nell'ambito della struttura aziendale, nonché con soggetti subordinati. Identificati i profili di rischio, è stata effettuata una *gap analysis*, intesa a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti. I risultati dell'attività di *risk assesment* sono stati trasfusi nel relativo documento di valutazione dei rischi.

2.4. Sintesi dei più recenti aggiornamenti dei rischi reato

Perché il Modello possa considerarsi adeguato l'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

In tema di aggiornamenti normativi, negli ultimi anni, sono stati attuati interventi legislativi che hanno inciso sulla responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato, apportando delle importanti modifiche e integrazioni al D. Lgs. 231/2001.

Con il primo intervento, ad opera del D.L. 26 ottobre 2019, convertito con modifiche in L. 19 dicembre 2019, n. 157, è stato introdotto nel Decreto 231 il nuovo Art. 25-quinquiesdecies, con riferimento ai seguenti reati tributari: – dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, co.1 e co. 2-bis, d.lgs. n. 74/2000); – dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, d.lgs. 74/2000); – emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis, d.lgs. 74/2000); – occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, d.lgs. 74/2000); – sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, d.lgs. 74/2000). Questa prima inclusione è stata realizzata dal legislatore senza condizioni o modifiche rispetto alle ipotesi previste dal codice penale, semplicemente “estendendo” i citati reati tributari alla disciplina della responsabilità amministrativa dipendente da reato.

Con il secondo intervento, nel mese di luglio 2020, sono state ulteriormente ampliate le fattispecie tributarie rilevanti ai fini 231, secondo le condizioni dettate dalla c.d. Direttiva PIF (Direttiva UE 2017/1371) relativa alla “lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’UE mediante il diritto penale”. Nello specifico, il d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in attuazione di quanto disposto dalla normativa europea ed alla legge di recepimento (legge di delegazione europea 4 ottobre 2019, n. 117), ha ‘aggiunto’ al Decreto 231 anche i seguenti ed ulteriori reati tributari: – dichiarazione infedele (art. 4, d.lgs. 74/2000); – omessa dichiarazione (art. 5, d.lgs. 74/2000); – indebita compensazione (art. 10-quater, d.lgs. n. 74/2000). Sono stati inoltre “aggiunti” al Decreto i reati in materia di “Contrabbando” previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43. In questo caso, le nuove fattispecie di reato sono state introdotte limitando la responsabilità dell’ente solo se commesse nell’ambito di sistemi

fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA per un importo superiore a 10 milioni di euro.

Con il D.lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022 il Governo ha introdotto alcune modifiche al citato d.lgs. 75/2020, diretto ad adeguare la precedente disciplina in tema di tentativo degli illeciti fiscali che possono attentare agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Con il terzo intervento, infine, nel mese di novembre 2021, il legislatore ha inteso adeguare il tessuto normativo nazionale alla normativa comunitaria in materia di lotta alle frodi e alle falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti. Con la pubblicazione del D. Lgs. n. 184 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio" sono stati introdotti nel Decreto 231 i seguenti reati: art. 493-ter c.p. "Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento"; - art. 493 quater c.p. "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti"; - art. 640 ter c.p. "Frode Informatica".

Si segnala il D.lgs. 24/2023, di recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, «riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione», che ha riformato in modo strutturale la materia del c.d. *Whistleblowing* (di cui si tratta nei successivi paragrafi 3.4 e 4.3).

Infine, la Legge 9 ottobre 2023 n. 137 ²ha modificato:

² Di seguito i testi dei tre nuovi reati presupposto:

- **353 c.p.**

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da € 103 a € 1.032.

- l'art. 24 del D.lgs. 231/2001 (*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*) introducendo tra i reati presupposto ivi elencati quelli previsti dagli articoli 353 c.p. ("Turbata libertà degli incanti") e 353-bis c.p. ("Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente").
- l'art.25-octies.1 del D.lgs. 231/2001 (*"Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori"*) introducendo un nuovo comma 2-bis che estende la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione del delitto di cui all'art. 512-bis c.p. "Trasferimento fraudolento di valori" (*attribuzione fittizia ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter, con la reclusione da due a sette anni*).

L'analisi dei rischi

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da € 516 a € 2.065.

Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da personale legalmente autorizzata; ma sono ridotte della metà.

- **353-bis c.p. "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente"**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da € 103 a € 1.032.

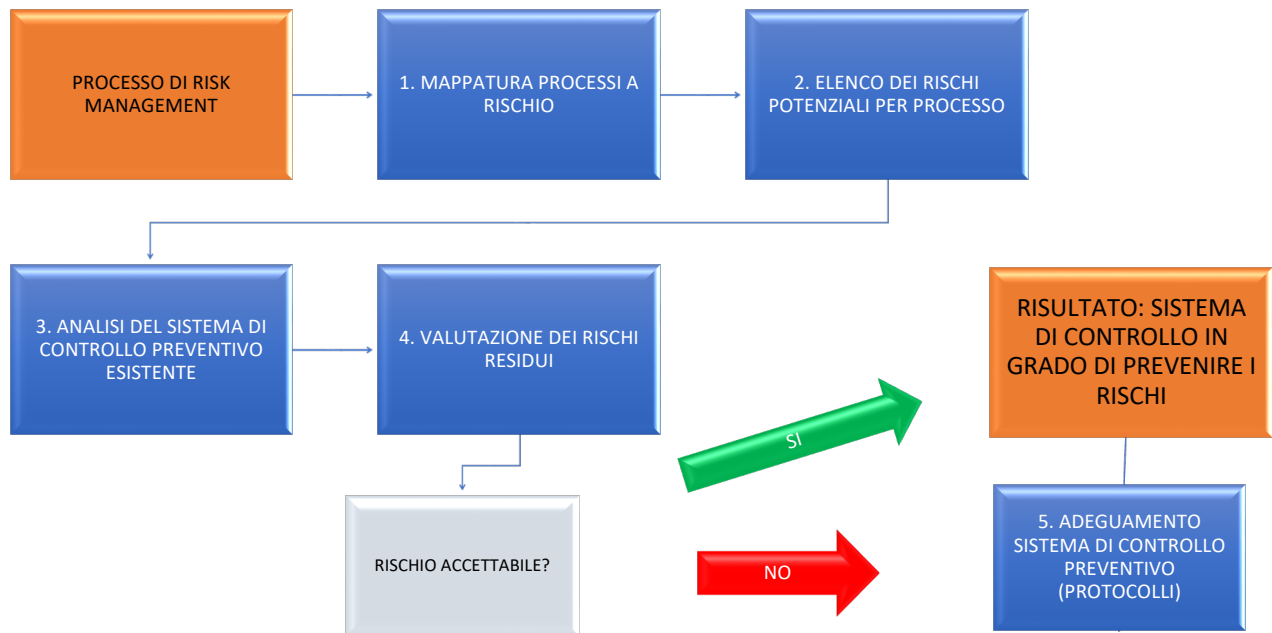
- **512-bis c.p. "Trasferimento fraudolento di valori"**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter, è punito con la reclusione da due a sette anni

L'analisi del rischio di reato, necessaria al fine di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente, è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- L'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);
- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (livello di vulnerabilità).

Lo schema del processo di valutazione di cui sopra può essere così sintetizzato:



La valutazione del rischio effettuata può essere sintetizzata da una funzione di tre variabili:

$$\text{Rischio di Reato} = F(\text{Probabilità}; \text{Vulnerabilità}; \text{Impatto})$$

Rispetto a tale formula:

- la Probabilità : è la frequenza ipotizzata o stimata di accadimento dell'evento avverso
- Vulnerabilità: è il livello di debolezza aziendale di natura organizzativa; le vulnerabilità consistono nella mancanza di misure preventive, che rendono più agevole l'accadimento dell'evento per la realizzazione del Reato;
- l'Impatto: è il danno conseguente alla realizzazione di un reato in termini di sanzioni, conseguenze economiche, così come determinati dal legislatore o conseguenti ai danni reputazionali;
- il Rischio di Reato: è la probabilità che l'ente subisca un danno determinato dalla commissione di un Reato attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive o dal clima etico e organizzativo negativo.

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati sono stati considerati nella valutazione del *Risk assesment*

Per analizzare il rischio di reato si è proceduto eseguendo le fasi operative di seguito descritte:

1. Identificazione della fattispecie di reato e conseguente individuazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato (in termini di condotte o attività operative);

2. Contestualizzazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato rispetto all'ente tramite tecniche di *self assesment* (interviste al personale apicale e sottoposto condotte da gruppi formati da avvocati, professionisti dell'analisi dei processi e del sistema di controllo interno e psicologi del lavoro);
3. Valutazione della Probabilità dell'evento avverso:
 - Assegnazione a ciascuna minaccia di un valore probabilistico circa il verificarsi in base ai seguenti parametri:
 - a. Storia o statistica aziendale o di contesto;
 - b. Importanza dell'attività per l'ente o la funzione di riferimento;
 - c. Analisi di eventuali precedenti;
4. Valutazione del Livello di Vulnerabilità:
 - Valutazione del livello di vulnerabilità rispetto a ciascuna minaccia, tramite:
 - a. l'identificazione delle misure preventive attuate;
5. Valutazione del possibile Impatto:
 - Valutazione dei possibili danni derivanti all'ente in caso di commissione di Reati in termini di sanzioni pecuniarie e/o interdittive e di perdite di immagine, business e fatturato.

L'analisi è stata eseguita anche attraverso analisi documentale e tecniche di *self assesment* per le funzioni non coinvolte nella precedente mappatura dei rischi.

Lo studio della *governance* e dell'organizzazione formale dell'ente ha permesso di rilevare importanti informazioni al fine dell'individuazione e valutazione del rischio. Tuttavia, come detto, tale attività è stata ritenuta necessaria, ma non sufficiente per una completa analisi del

rischio, posto che spesso le condotte illecite ineriscono le cosiddette “aree grigie” delle attività aziendali, ovvero quelle svolte di fatto dal personale e non regolamentate dalla normativa aziendale.

Le indagini di *self assessment* hanno quindi permesso di verificare ed evidenziare la sussistenza di rischi dei reati introdotti nel Decreto 231 o modificati dagli ultimi interventi normativi sopra descritti, in seno alle singole aree o funzioni aziendali.

3. L’Organismo di Vigilanza.

Il Decreto pone come condizione per la concessione dell’esimente dalla responsabilità amministrativa dell’ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell’Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo)³ il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

L’Organismo di Vigilanza (OdV) è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.1. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.

All’OdV viene affidato il compito di vigilare sulla:

- effettività del Modello, affinché i comportamenti posti in essere all’interno della Società corrispondano a quanto in esso previsto;
- efficacia del Modello, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- necessità di aggiornamento del Modello.

3.2. Riunione di coordinamento tra gli organismi di controllo e vigilanza

A tal fine gli Organismi di controllo, di Revisione Legale e di Vigilanza (Collegio Sindacale, ove nominato, Organismo di Vigilanza, Società di Revisione legale) si riuniscono periodicamente al fine di instaurare un reciproco scambio di informazioni, nel rispetto delle rispettive competenze, anche al fine di ottenere opportune informative circa la pianificazione degli interventi dei suddetti organismi al fine di evitare sovrapposizioni, duplicazione di attività e massimizzare possibili sinergie.

3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV preposto ha la responsabilità di:

- predisporre il piano annuale delle attività da svolgere;
- predisporre una relazione periodica dell'attività effettuate;
- indagare immediatamente eventuali segnalazioni ricevute che possono sottendere a criticità o problematiche significative;

segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali; È compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo devono essere segnalate, all'OdV, da parte del *management* e dei dipendenti, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio-reato;
- assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano attuati e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili;
- redigere appositi rapporti sulle verifiche effettuate, da comunicare agli organi societari;
- prevedere un concreto piano di scambio di informazioni con i responsabili delle singole aree societarie al fine di aggiornare la mappa delle attività sensibili;
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nell'espletamento dell'attività di vigilanza;
- vigilare sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Società alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello;
- attivarsi per garantirne l'aggiornamento.

Gli originali ovvero le copie delle relazioni/comunicazione e/o segnalazioni saranno custodite nell'archivio dell'Organo di controllo preposto.

3.4. Reporting all'Organismo di Vigilanza.

Le comunicazioni verso l'Organo di controllo preposto avvengono mediante due strumenti principali:

- a) Flussi informativi urgenti (segnalazioni ad evento);
- b) flussi informativi periodici.

a) Flussi informativi urgenti (segnalazioni ad evento)

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello e/o del Codice Etico contattando l'OdV, consultandosi previamente, se lo ritiene opportuno, con il proprio responsabile gerarchico (salvo il caso in cui questo non sia oggetto della segnalazione);
- i consulenti e i collaboratori effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da attuare;
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare regolato dall'azienda e/o dal contratto collettivo applicabile.

Le segnalazioni, in relazione alle quali deve essere assicurata al segnalante l'assenza di ogni forma di ritorsione, devono essere trasmesse esclusivamente mediante il canale interno attivato in accordo con le previsioni del **D.lgs. 24 del 10 marzo 2023**⁴ (*Whistleblowing*) con le modalità precisate al successivo paragrafo "4.3 (*Modalità di segnalazione ai sensi del D.lgs.24 del 10 marzo 2023 (Whistleblowing)*)".

⁴ L'art. 4, comma 1, secondo periodo D.lgs. 24/2023 prevede espressamente che «i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto».

Le segnalazioni, conformemente a quanto previsto dalla normativa applicabile (*Whistleblowing*), devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazione del presente Modello di cui i soggetti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti o delle persone accusate in malafede.

b) Flussi informativi periodici

Oltre alle segnalazioni urgenti relative a violazioni sopra descritte, devono essere trasmessi all'OdV periodici flussi informativi relativi:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione o di presunta violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d'iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Società;
- a violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- a condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- a ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

I flussi informativi, disciplinati dall'Organismo di Vigilanza, sono compilati, sottoscritti e trasmessi, dai singoli responsabili a cura referenti aziendali individuati a tale scopo, alla casella di posta elettronica dell'OdV Odv@scaholding.it con cadenza semestrale.

In linea generale la casella di posta dell'OdV deve essere utilizzata per qualunque comunicazione all'OdV che riguardi, oltre i suddetti flussi informativi periodici o ad evento possibili miglioramenti o comunque fatti di rilievo relativi all'applicazione del Modello e/o del Codice Etico di Gruppo, quali ad esempio il verificarsi di visite ispettive ecc.

Qualunque segnalazione di illecito reale o presunto deve essere trasmesso unicamente tramite il canale di segnalazione attivato ai sensi del D.lgs. n.24/2023.

4. Il sistema disciplinare.

4.1. Idoneità del sistema sanzionatorio

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti principali del sistema sanzionatorio sono:

- Proporzionalità: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- Formalizzazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari;

- Compatibilità: il sistema sanzionatorio deve essere compatibile con le norme di legge e conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.2. Illeciti disciplinari

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno;
- impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'OdV;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti;
- omessa segnalazione all'OdV sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione od omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;

- violazione delle misure riservatezza, di tutela e di assenza di ogni forma di ritorsione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e del D.lgs. 24/23;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Ogni eventuale violazione accertata del Modello, misure e procedure, rappresenta:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. ("diligenza del prestatore di lavoro"), con conseguente applicazione dell'art. 2106 c.c. ("sanzioni disciplinari");
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c. ("Responsabilità degli amministratori verso la società");
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

4.3. Modalità di segnalazione ai sensi del D.lgs.24 del 10 marzo 2023 (Whistleblowing)

Il dovere di segnalazione di ogni violazione del modello e/ o del Codice Etico o di qualunque altro illecito compete a tutti i destinatari del Modello.

In particolare, la funzione IA, ove attivata, è tenuta alla segnalazione all'OdV di eventuali risultanze delle attività di audit che possano costituire una violazione del Modello o comunque comportare il rischio di commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Come unico canale di segnalazione viene adottato dalla Società un proprio canale interno, esternalizzato, in accordo con la normativa vigente in tema di *Whistleblowing* prevista dal D.lgs.

n.24 del 10 marzo 2023⁵, atto a garantire la tutela del segnalante, al fine di assicurare l'attuazione degli obblighi di riservatezza dei dati forniti e il divieto di discriminazione e di qualunque forma di ritorsione.

In particolare, la società, in considerazione del proprio assetto organizzativo e dimensionale, ha stabilito, in accordo con le Linee Guida ANAC in tema di autonomia organizzativa, propria di ciascun ente privato, in via di prima applicazione, di:

1. affidare la gestione della ricezione e dello smistamento delle segnalazioni a una società specializzata, mediante utilizzo di una piattaforma informatica, collocata al di fuori dei propri sistemi e dotata di caratteristiche di sicurezza atte a preservare la riservatezza di dati e informazioni del segnalante, nel rispetto delle misure riguardanti la tutela dei dati personali.
2. attribuire all'Organismo di Vigilanza funzioni consultive, con incarico specifico aggiuntivo.
3. L'OdV si attiva, sulla base della procedura Whistleblowing adottata dalla Società:
 - a. individuando i soggetti aziendali di volta in volta competenti per la gestione della segnalazione, compulsandoli per il seguito necessario, nel rispetto della riservatezza del segnalante;
 - b. provvedendo, ad esito dell'istruttoria condotta, a dare riscontro al segnalante nei termini normativamente previsti.

⁵ In particolare, l'art. 4, comma 1, secondo periodo D.lgs. 24/2023 prevede espressamente che «*i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto*».

Per quanto sopra, la Società provvede⁶:

- a dotarsi di una procedura *Whistleblowing* per la corretta applicazione del D.lgs. 24/2023;
- a comunicare agli interessati le modalità di segnalazione degli illeciti;
- a nominare il Fornitore della piattaforma quale responsabile esterno del trattamento dei dati acquisiti mediante il canale interno esternalizzato;
- a predisporre e a sottoporre al Segnalante l'informativa sul trattamento dei dati acquisiti in relazione alla segnalazione da effettuare;
- a considerare nel proprio Registro dei trattamenti il suddetto processo esternalizzato, individuando i soggetti coinvolti;
- ad aggiornare la valutazione di impatto sul proprio sistema *privacy*, a seguito della introduzione del nuovo processo e delle attestazioni di sicurezza rilasciate dal Fornitore con riguardo alla protezione dei dati e all'impossibilità di individuare il Segnalante;

⁶ L'art. 5 D.lgs. 24/2023 prevede, a tal proposito, che «*nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna*»:

«a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione»;

«b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni»;

«c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute», intendendosi per «seguito», a norma dell'art. 2, comma 1, lett. n) D.lgs. 24/2023, «l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate»;

«d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione».

- a individuare, come destinatario delle segnalazioni trasmesse dal Fornitore tramite la piattaforma, l'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alla normativa introdotta l'OdV inoltre è preposto a vigilare:

- sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza al D.lgs. 24/2023, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello organizzativo;
- sull'avvenuta adozione delle procedure interne sul Whistleblowing;
- sulla esecuzione della formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nel Modello organizzativo e nelle procedure interne e di comunicazione adottate per l'utilizzo del processo di *Whistleblowing* (in base alle previsioni dell'art. 5, lett. e) D.lgs. 24/2023);
- sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;

L'OdV riceve e gestisce il processo di segnalazione in base alla procedure aziendale adottata e in particolare deve porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza.

Effettuate le opportune analisi e valutazione, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via al procedimento al fine di muovere le contestazioni e la eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti.

4.4. Principi generali relativi alle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (come la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto).

4.5. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

4.6. Sanzioni nei confronti dei dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua **natura fiduciaria**. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro

dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni realizzate da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto delle previsioni contrattuali e dai CCNL applicabili.

4.7. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'Organo di Amministrazione.

Le infrazioni al presente Modello, attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società, sono particolarmente gravi in quanto ne prospettano l'immagine verso le Società del Gruppo, i dipendenti, i creditori, le Autorità di Vigilanza.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.

L'Organo di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei. L'Organo di controllo, ove nominato, si attiva, ove dovuto, ai dell'Art. 2403 c.c. co.1.

4.8. Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Anche nei confronti dei soggetti esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) che svolgano attività in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e del relativo Codice Etico, tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, si potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico

o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

A tal fine, i contratti stipulati dalla Società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

L'Organo di controllo preposto, in coordinamento con l'Organo di amministrazione, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico.

I contratti con i soggetti esterni conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

È compito della Funzione aziendale che si avvale dei soggetti esterni controllare il rispetto da parte di quest'ultimi degli accordi sottoscritti, anche con riguardo a tali aspetti.