

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

*(ai sensi del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 e s.m.i.)*

## **PARTE GENERALE**

Approvato dall'Amministratore Unico in data 28-10-2024

## SOMMARIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PARTE GENERALE .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>1 La responsabilità penale d'impresa .....</b>                                    | <b>4</b>  |
| 1.1. Principi essenziali della responsabilità .....                                  | 5         |
| <b>2. I reati ricompresi nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001 .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>3. Dati della Società .....</b>   | <b>9</b>  |
| 3.1. Dati identificativi della Società e sedi .....                                  | 9         |
| 3.2. Forma giuridica.....  | 9         |
| <b>4. Descrizione dell'attività .....</b>  | <b>9</b>  |
| 4.1. Oggetto sociale come da Statuto.....  | 9         |
| <b>5. Organizzazione Societaria.....</b>   | <b>10</b> |
| 5.1. Soci e Organo Amministrativo .....  | 10        |
| 5.2. Rappresentanza della Società.....   | 11        |
| 5.3. Organi delegati .....   | 11        |
| 5.4. Organi sociali di controllo .....   | 11        |
| 5.5. Organigramma della Società.....   | 11        |
| <b>6. Struttura aziendale .....</b>  | <b>12</b> |
| 6.1. Personale occupato e organigramma aziendale .....                               | 12        |
| <b>7. Storia dell'Impresa .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>8. Organismo di Vigilanza.....</b>  | <b>12</b> |
| 8.1. Composizione effettiva nel contesto aziendale della società .....               | 12        |
| 8.1. Funzioni e poteri.....  | 13        |
| 8.2. Regolamento interno.....  | 14        |
| 8.3. Modalità e svolgimento dei compiti dell'OdV .....                               | 14        |
| 8.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari..... | 14        |
| <b>9. Sistema disciplinare.....</b>  | <b>15</b> |
| 9.1. Principi generali.....  | 15        |
| 9.2. Obblighi di comunicazione della Società .....                                   | 15        |
| 9.3. Sorveglianza sul Modello e sistema disciplinare .....                           | 16        |
| 9.4. Contestazione della violazione del Modello .....                                | 16        |
| 9.5. Il sistema sanzionatorio .....  | 16        |
| <b>10. Diffusione del Modello e formazione del personale.....</b>                    | <b>18</b> |
| 10.1. Comunicazione al personale .....   | 19        |
| 10.2. Informazione ai soggetti di vertice .....                                      | 19        |
| 10.3. Informazione ai lavoratori e ai terzi.....                                     | 19        |
| 10.4. Organizzazione della formazione .....  | 19        |

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>11.</b> | <b><i>Flussi informativi</i></b> .....                | <b>20</b> |
| 11.1.      | Premessa .....  | 20        |
| 11.2.      | Protocollo per i flussi informativi verso l'OdV ..... | 20        |
| 11.3.      | Protocollo per i flussi informativi dall'OdV .....    | 21        |
| 11.4.      | flussi informativi specifici verso l'OdV .....        | 22        |

# 1 La responsabilità penale d'impresa

Natura giuridica della responsabilità

Il legislatore italiano ha dato risposta all'esigenza sorta in ambito internazionale e comunitario di prevedere un sistema punitivo a carico delle persone giuridiche, scegliendo di creare un nuovo genere di responsabilità che, pur presentando i tratti essenziali del sistema penale in un *habitus* amministrativo, ha delineato un *tertium genus* di responsabilità che trova applicazione sia per Enti forniti di personalità giuridica che per Società ed Associazioni anche ne sono prive.

L'Italia è rimasta così ancorata al classico principio costituzionale dell'art. 27 che sancisce la responsabilità penale soltanto della persona fisica.

Non ammettendo il nostro diritto positivo la responsabilità penale a carico delle persone giuridiche, per la vigenza del principio individualistico di origine romanistica "*Societas delinquere non potest*", il legislatore non ha affrontato la questione di una riforma della Costituzione, ritenendo di poter individuare possibili meccanismi sanzionatori para penali da potere adottare ugualmente a carico diretto di Società ed entità giuridiche.

Il legislatore italiano con l'art. 11 della Legge 29.9.2000, n. 300 ha delegato il Governo a recepire nell'ordinamento giuridico i principi enunciati nei seguenti provvedimenti europei:

- Convenzione di Bruxelles del 26.7.1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26.5.1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri;
- Convenzione OCSE di Parigi del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, che prevede i paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche da sanzionare.

In particolare, l'art. 11 contiene la delega al Governo della Repubblica

*"ad emanare [...] un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle Società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*.


Il contenuto di questa delega introduce nell'ordinamento giuridico italiano una novità assoluta e tale da costituire una vera e propria "*rivoluzione copernicana*" del sistema delle responsabilità prevedendo, per la prima volta, una responsabilità che viene definita amministrativa e che colpisce entità giuridiche nella loro diversa strutturazione, specificando che tali entità non abbiano a svolgere funzioni di rilievo costituzionale.

Gli elementi caratterizzanti tale responsabilità, come espressamente indicati in seno alla Legge Delega, sono i seguenti:

- "*la responsabilità nasce unicamente in relazione alla commissione di reati*" previsti da normativa specifica (art. 11, lett. a, b, c, d);
- la responsabilità sorge solo per "*reati commessi, a loro (dell'entità giuridica) vantaggio o nel loro interesse*" (art. 11, lett. e);
- i soggetti che debbono commettere i reati, presupposto per determinare tale responsabilità, sono persone fisiche che svolgono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione ovvero esercitano anche di fatto i poteri di gestione e di controllo (art. 11, lett. e);
- i reati possono altresì essere commessi da soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza delle persone fisiche sopra menzionate e la responsabilità dell'entità giuridica si concretizza quando la commissione del reato è stata resa possibile "*dall'inosservanza degli obblighi connessi a tali funzioni*" (art. 11 lett. e);
- esclusione della responsabilità delle entità giuridiche nei casi in cui l'autore del reato lo abbia commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (art. 11 lett. e).

Seguono, nella Legge Delega, puntuali indicazioni in relazione a natura e limiti delle sanzioni che dovranno essere previste in conseguenza dell'accertamento della responsabilità (art. 11, lett. f, g, h, i, l, m, n, o, p).

Una particolarità per il sistema giuridico italiano è introdotta dall'art. 11, lett. q), dove si dispone che il Legislatore delegato dovrà prevedere che le sanzioni amministrative a carico degli Enti siano applicate dal giudice competente a conoscere del reato, e quindi dalla magistratura penale, e altresì che al procedimento di accertamento della responsabilità amministrativa si applichino, in quanto compatibili, le disposizioni del Codice di Procedura Penale.

|   |  |
|---|--|
|  |  |
|   | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

La Legge Delega prevede la tipologia dei reati che fanno nascere la responsabilità amministrativa dell'Ente; tale catalogo si è ampliato negli anni e continua ad ampliarsi in ragione delle scelte di politica criminale del legislatore comunitario ed italiano.

Il D.lgs. n 231/2001 confermando nel fondamento della responsabilità dell'Ente e nella disciplina sanzionatoria, come evidenzia la Relazione accompagnatoria, che *“il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quantomeno derivare da una colpa di organizzazione”*, introduce tuttavia delle innovazioni rispetto alla previsione della Legge Delega.

Si legge nella Relazione:

*“all'Ente viene in pratica richiesta l'adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio – reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati”*.

Viene pertanto previsto un sistema modulare di organizzazione, gestione e controllo delle attività con protocolli di prevenzione dal tentativo e dalla commissione di reati specificamente previsti dalla legge. Tale innovazione costituisce un *“effetto premiale”* che comporta l'esenzione da responsabilità dell'Ente, allorché venga *“adottato il Modello”* e lo stesso venga *“efficacemente attuato”* secondo la disciplina esplicitata nel decreto legislativo.

Ciò costituisce l'indiscutibile volontà del legislatore, diretta ad ottenere che le imprese applichino le regole di buona organizzazione interna, con previsione delle modalità di esercizio delle attività secondo norma, al fine di evitare che le modalità stesse di esercizio delle attività possano essere terreno di coltura di reati.

Il Legislatore ha ritenuto che questo sia il miglior modo per emarginare i fenomeni di criminalità e di illegalità delle imprese e nelle imprese e per garantire che l'eventuale accadimento dei reati rimanga un fatto eccezionale e non facilmente ripetibile.

L'effetto preventivo, e ove possibile impeditivo, dei fatti di reato è legato al *modello ante factum* cioè a un Modello che l'Ente abbia adottato ed attuato prima che il reato sia stato commesso o tentato. Tuttavia, la volontà del Legislatore di agevolare il più possibile il raggiungimento di un'organizzazione tramite i predetti Modelli si rinviene nella possibilità di realizzare *post factum*, cioè dopo la commissione del reato, Modelli che, in tal caso, permettano di ottenere comunque alcuni effetti premianti.

In conclusione, la responsabilità amministrativa diretta ed autonoma dell'Ente è fondata sulla *“colpa di organizzazione”*, ma è previsto che possa essere esclusa se l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato *“prima della commissione del fatto”* Modelli di Organizzazione e di Gestione *“idonei a prevenire”* i reati specificamente previsti dalla legge come presupposto della responsabilità medesima.

## 1.1. PRINCIPI ESSENZIALI DELLA RESPONSABILITÀ

### 1.1.1. La responsabilità degli “Enti” per illeciti amministrativi (art. 1, co. 1 D. Lgs. n. 231/01)


La commissione dei reati – presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01 da parte di soggetti *“apicali”* o *“sottoposti”* che operano all'interno della Società o dell'Ente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, è attribuita a titolo di responsabilità diretta dell'Ente per *“colpa di organizzazione”*, oltre che a responsabilità della persona fisica agente: all'Ente si applicheranno, pertanto, le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01.

Così come le norme che dettano una disciplina sanzionatoria per chi realizzi una determinata condotta -commissiva od omissiva - contengono un preciso obbligo per la persona fisica di astenersi dal porre in essere tale condotta, analogamente la disciplina sanzionatoria di cui al D. Lgs. n. 231/01 determina l'obbligo in capo alla Società o Ente di far sì che i soggetti operanti all'interno o all'esterno si astengano dal porre in essere, nel suo interesse o vantaggio, condotte costituenti reati presupposto.

Il Legislatore italiano, considerando che l'entità giuridica agisce non direttamente, ma per il tramite di persone fisiche, mediante il principio della cosiddetta *“immedesimazione organica”* e che, pertanto, non è pensabile che la Società o l'Ente possano in alcun modo impedire la commissione di reati da parte delle persone fisiche che li rappresentano ovvero che in essi e per conto di essi prestano il proprio lavoro, ha individuato un comportamento minimo che se realizzato dalla Società o dall'Ente determina la sua esenzione dalla responsabilità *de quo*: l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione rispondente ai requisiti di cui agli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01 e 30 D. Lgs. 81/08.

Si parla, dunque, comunemente di *“onere”* quanto all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione, nel senso che la mera assenza di tale Modello, al di fuori dei casi di commissione di un reato presupposto che presenti i requisiti soggettivi ed oggettivi previsti dal D. Lgs. n. 231/01, non è un fatto di per sé perseguito o sanzionato.

Ciò non toglie che la disciplina del D. Lgs. n. 231/01 detta comunque un *“obbligo”* in capo a Società ed Enti, ponendo a loro carico la responsabilità dell'inosservanza e prevedendo le relative gravi sanzioni.

|   |  |
|---|--|
|  | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

### 1.1.2. Reati presupposto della responsabilità

Si tratta di reati espressamente elencati dal legislatore nella Sezione III “Responsabilità amministrativa da reato” del D. Lgs. n. 231/01, dalla cui commissione o tentativo di commissione origina la responsabilità amministrativa dell’Ente.

### 1.1.3. Soggetti destinatari (art. 1 D. Lgs. n. 231/01)

Le disposizioni si applicano a:

- Enti forniti di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Le disposizioni **non** si applicano a:

- Stato ed Enti pubblici territoriali;
- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- Altri Enti pubblici non economici.

#### a) Soggetti in posizione apicale (art. 5, co. 1, lett. a D. Lgs. n. 231/01)

- 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;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente.

Nel caso di reati societari ricompresi nell’art. 25-ter D. Lgs. n. 231/01:

- amministratori, direttori generali o liquidatori.

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di uno di tali soggetti, in presenza degli ulteriori presupposti di seguito individuati, determina la Responsabilità Amministrativa dell’Ente.

Sono da considerarsi “apicali” a titolo esemplificativo:

- l’Amministratore Unico;
- il Presidente del Consiglio di amministrazione;
- gli Amministratori Delegati;
- i Consiglieri di Amministrazione non delegati;
- gli Amministratori delle S.r.l. cui l’amministrazione è affidata congiuntamente o disgiuntamente;
- i membri del Consiglio di Gestione nel sistema dualistico;
- l’Amministratore di fatto e il cosiddetto “Amministratore occulto”.

#### b) Soggetti sottoposti all’altrui direzione (art. 5, co. 1, lett. b D. Lgs. n. 231/01)

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di uno di tali soggetti determina la Responsabilità Amministrativa dell’Ente, se è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei “soggetti apicali” (v. *infra* definizioni).

### 1.1.4. Il requisito dell’interesse e del vantaggio (art. 5, co. 1 D. Lgs. n. 231/01)

Presupposto oggettivo della responsabilità amministrativa.

L’Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- “interesse” implica la finalizzazione di un reato all’acquisizione di una utilità per l’Ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

La valutazione della sussistenza dell’interesse dell’Ente deve essere fatta *ex ante*; quindi, considerando la finalità che la persona fisica si è prefigurata nell’accingersi a commettere il reato e se abbia agito prospettandosi di far acquisire all’Ente un’utilità intesa come qualsiasi effetto positivo;

- “vantaggio” è la concreta acquisizione di un’utilità economica o altre utilità da parte dell’Ente come conseguenza del reato.

Il vantaggio richiede una valutazione *ex post*, ponendosi, quindi, in un momento successivo alla commissione del reato al fine di verificare se l’Ente ha in effetti tratto da questo un concreto effetto vantaggioso.

Per quanto concerne i reati colposi, primi tra tutti i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti tra i reati presupposto della Responsabilità Amministrativa per la prima volta dall’art. 9 L. n. 123/07, poi sostituito dall’art. 300 D. Lgs. n. 81/08, i concetti di “interesse” e “vantaggio” sono stati oggetto di specifica interpretazione da parte della Magistratura.

Sussiste, infatti, un apparente contrasto tra i concetti stessi e gli effetti invece assolutamente negativi che notoriamente derivano all’Ente dal verificarsi di un infortunio grave o mortale.

È stato, quindi, precisato che “l’interesse” e “il vantaggio” non devono essere valutati quali effetto positivo prospettato, nel primo caso, o conseguenza realizzata, nel secondo, dell’evento morte o lesione, il che sarebbe evidentemente impossibile.

In tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell’art. 5 del D. Lgs. n. 231 del 2001 all’interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra di loro e devono essere riferiti alla condotta anziché all’evento, pertanto, ricorre il requisito dell’interesse qualora l’autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un’utilità per l’ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto. (cfr. Cass. pen. Sez. IV Sent., 17/12/2015, n. 2544 (rv. 268065).

Sussistono, pertanto, tali requisiti laddove chi ha violato le norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha con ciò inteso portare un’utilità all’Ente, o ha di fatto con ciò determinato un effetto positivo, anche in termini di risparmio, benché dall’evento morte o lesioni poi verificatosi l’Ente abbia in realtà subito solo gravi conseguenze dannose.

#### 1.1.5. Esenzione dalla responsabilità amministrativa

- L’Ente non risponde se le persone hanno agito nell’**interesse esclusivo proprio o di terzi** (art. 5 co. 2, D. Lgs. 231/01).
- L’Ente non risponde per i reati presupposto commessi da **soggetti in posizione apicale**, se prova che:
  1. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6, co. 1, lett. A, D. Lgs. n. 231/01);
  2. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Negli Enti di piccole dimensioni tale compito può essere svolto direttamente dall’Organo dirigente (art. 6 co. 1, lett. b e co. 4, D. Lgs. n. 231/01);
  3. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di cui al punto precedente (art. 6, co. 1, lett. D, D. Lgs. n. 231/01);
  4. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e di Gestione (art. 6 co. 1, lett. C, D. Lgs. 231/01). Da tale ultima previsione si ricava l’importante principio in base al quale non è chiesto alla Società di impedire ed escludere in concreto che siano realizzati reati presupposto, cosa di per sé impossibile, ma di creare un sistema di organizzazione tale che il reato possa essere commesso solo aggirando i presidi di prevenzione costituiti da procedure ed eludendo con l’inganno i sistemi di controllo predisposti.
- L’Ente non risponde per i reati presupposto commessi da **soggetti sottoposti** alla direzione o vigilanza degli apicali, se:
  1. la commissione del reato non è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7, co. 1, D. Lgs. n. 231/01);
  2. se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In questa ipotesi è per norma “In ogni caso ... esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza” (art. 7, co. 2, D. Lgs. n. 231/01).

## 2. I reati ricompresi nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente richiamati dal Decreto nonché quelli previsti da altre leggi speciali che ad esso fanno rinvio.

Si elencano, quindi, di seguito i “gruppi di reati” attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25);
2. Reati informatici, di trattamento illecito di dati, nonché reati commessi con violazione delle prescrizioni in materia di cyber security (Art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
4. Reati in falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
6. Reati societari (Art. 25-ter);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater);
8. Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
9. Reati contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
10. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
15. Reati ambientali (Art. 25-undecies);
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
17. Reati di xenofobia e razzismo (Art. 25-terdecies);
18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
19. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
20. Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
21. Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
22. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
23. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12 L. n.9/2013);
24. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)<sup>1</sup>.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica dei singoli Reati **e, in ogni caso al catalogo reati nella versione più aggiornata di cui al D.Lgs. 231/2001.**

<sup>1</sup> A norma dell'art. 3 della Legge 16 Marzo 2006, n. 146 si definisce “reato transnazionale” il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché quando: (i) sia commesso in più di uno Stato; (ii) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; (iii) sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; (iv) sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Si precisa sin d'ora che la Società ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione che mira a prevenire i reati concretamente integrabili in quanto confacenti con la specifica attività aziendale svolta, con la conseguenza che le predette parti speciali si riferiranno esclusivamente ai "Processi Sensibili" rilevati.

### 3. Dati della Società

#### 3.1. DATI IDENTIFICATIVI DELLA SOCIETÀ E SEDI

|  |  |
|--|--|
| <b>Denominazione</b>                   | CUSINATO RENATO S.R.L. seguito solo la "Società"                   |
| <b>Sede legale</b>                     | 35010 –Via Francesco Tasca, 94, San Pietro in Gu' (PD)             |
| <b>Sedi secondarie ed unità locali</b> | Si rimanda alla visura camerale nella sua versione più aggiornata. |
| <b>Codice Fiscale / P. IVA</b>         | 03816900249  |
| <b>Durata</b>                          | 31.12.2040   |

#### 3.2. FORMA GIURIDICA

Ai sensi dell'art. 1 dell'atto costitutivo, la Società è costituita nella forma di società a responsabilità limitata (l'atto costitutivo, nella sua versione più aggiornata, costituisce allegato al presente modello).

### 4. Descrizione dell'attività

#### 4.1. OGGETTO SOCIALE COME DA STATUTO

L'oggetto sociale è quello risultante dall'art. 3 dello Statuto sociale (quest'ultimo, nella sua versione più aggiornata costituisce allegato al presente modello).

Ai sensi dell'art. 3 dello Statuto sociale:

*La società ha per oggetto l'esercizio dell'attività di:*

- *autotrasporto di merci su strada per conto terzi, in sede nazionale ed internazionale ivi compresa l'attività di corriere;*
- *spedizioniere, agente nei trasporti, intermediario in genere nei trasporti - operatore e agente doganale;*
- *locazione e noleggio di veicoli con o senza conducente;*
- *facchinaggio, carico, scarico e movimentazione in genere di merci;*
- *logistica, stoccaggio merci, gestione magazzini di custodia e deposito conto terzi, gestione di centri di movimentazione merci;*
- *gestione di parcheggi e autorimesse;*
- *commercio di imballaggi e pallets;*
- *commercio, riparazione e manutenzione di veicoli di ogni genere;*
- *servizi connessi o analoghi alle attività sopra indicate.*

*Per il conseguimento dei fini sociali la Società può compiere qualsiasi operazione industriale, commerciale, immobiliare nonché qualsiasi attività nei confronti del pubblico; può assumere - in via non prevalente e non ai fini del collocamento - interessenze e partecipazioni anche azionarie in altre Società, ditte, associazioni, enti e consorzi, sia italiani che stranieri, nonché prestare garanzie e fidejussioni a favore di terzi - qualora dalla legge ammesso - e consentire l'iscrizione di ipoteche sui beni sociali anche a garanzia di finanziamenti comunque e da chiunque concessi a favore proprio o di terzi. La società può concedere finanziamenti sotto qualsiasi forma a favore di società del proprio gruppo o di terzi, nei limiti di legge, con esclusione di qualsiasi rapporto nei confronti del pubblico. La Società può assumere e concedere incarichi di agenzia e rappresentanza, concedere in gestione la propria azienda o parti di essa e assumere in gestione aziende altrui o parti di esse. Tutte le attività devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.*

## 5. Organizzazione Societaria

### 5.1. SOCI E ORGANO AMMINISTRATIVO

Attualmente, è titolare dell'intero capitale sociale la società HCN S.r.l.

La Società è dotata di un Amministratore Unico, che durerà in carica a tempo indeterminato e quindi fino a revoca o dimissioni.

Ai sensi dell'art. 7 dell'Atto costitutivo è stato previsto Casinato Renato come Amministratore Unico. Esso accettando la nomina conferitagli ha dichiarato che non sussistono a suo carico cause di incompatibilità, ineleggibilità o decadenza previste dalla legge.

Invero, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale:

*“La società è amministrata da un Amministratore Unico ovvero da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri il cui numero viene stabilito con decisione dei soci. I componenti dell'Organo Amministrativo possono operare, a seconda di quanto previsto all'atto della nomina, con metodo collegiale, con metodo disgiuntivo ovvero con metodo congiuntivo; fermo restando che la redazione del progetto di bilancio e dei progetti di fusione o scissione, nonché le decisioni di aumento del capitale ai sensi dell'articolo 2481 del codice civile devono essere adottate con metodo collegiale. Potranno essere eletti amministratori anche i non soci. All'atto della nomina viene altresì stabilita la durata in carica degli amministratori, la quale può anche essere indeterminata. Gli amministratori sono rieleggibili. La nomina dei componenti dell'organo amministrativo e la scelta del sistema di amministrazione competono ai soci ai sensi dell'articolo 2479 del codice civile. La revoca può essere decisa, anche in assenza di giusta causa, sia se il componente dell'organo amministrativo venga nominato a tempo indeterminato sia se esso venga nominato a tempo determinato; in caso di revoca, nulla è dovuto al componente dell'organo amministrativo revocato a titolo di risarcimento del danno eventualmente causato dalla mancanza della giusta causa di revoca. Se cessano dalla carica uno o più componenti dell'organo amministrativo, gli altri devono provvedere a sostituirli, con deliberazione approvata dall'Organo di Controllo – se nominato -, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dai soci. Se peraltro cessa dalla carica la maggioranza dei componenti dell'organo amministrativo, i soci devono provvedere alla sostituzione dei membri cessati; i soggetti nominati in sostituzione di quelli cessati scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. La cessazione degli amministratori per scadenza del periodo determinato dai soci ha effetto dal momento in cui il nuovo organo amministrativo è stato ricostituito. All'Organo Amministrativo, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle sue funzioni, potrà essere assegnato un compenso annuo, anche sotto forma di partecipazione agli utili, che verrà determinato da decisione dei soci e sarà ripartito fra i componenti del Consiglio di Amministrazione secondo quanto stabilito dallo stesso. All'Organo Amministrativo potrà altresì essere attribuito il diritto alla percezione di un'indennità di fine rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, da costituirsi mediante accantonamenti annuali. I compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari incarichi, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Controllo, se nominato. I soci, con propria decisione, possono riservarsi all'atto della nomina il potere di determinare l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche. Si applica ai componenti dell'organo amministrativo il divieto di concorrenza di cui all'articolo 2390 del codice civile.”*

L'art. 18 dello statuto, riguardante il funzionamento del Consiglio di Amministrazione, prevede che:

*“ Il Consiglio, allorché non vi abbiano provveduto i soci con propria decisione all'atto della nomina degli amministratori, elegge il Presidente ed eventualmente un Vice Presidente. A meno che uno o più componenti dell'organo amministrativo richiedano l'adozione del metodo collegiale, i membri del consiglio di amministrazione possono esprimere le proprie decisioni mediante consultazione scritta o consenso espresso per iscritto. In tali casi per la validità delle decisioni è necessario il consenso della maggioranza dei consiglieri in carica. Il Consiglio di Amministrazione deve venire convocato presso la sede sociale od altrove, purché nei paesi dell'Unione Europea, ogni qualvolta lo richiedano gli interessi della società, a cura del Presidente, del Vice Presidente o di un Amministratore Delegato, ed ogni volta che uno degli Amministratori o, se esiste l'Organo di Controllo, un membro effettivo ne faccia richiesta per iscritto.*

*Le convocazioni del Consiglio di Amministrazione sono fatte con avviso spedito con qualunque mezzo idoneo a garantire la prova che il ricevimento è avvenuto almeno tre (3) giorni prima della riunione. In caso di urgenza la convocazione può essere fatta usando qualunque mezzo di rapida comunicazione idoneo a garantire la prova che la ricezione è avvenuta almeno ventiquattrore (24) prima della riunione. Sono tuttavia valide le riunioni del Consiglio di Amministrazione, anche se non convocate come sopra, quando siano presenti tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e tutti i membri dell'Organo di Controllo, se nominato. Le adunanze sono presiedute dal Presidente ovvero, in caso di sua assenza od impedimento, dall'amministratore designato dagli intervenuti o, in mancanza di designazione, dall'amministratore più anziano di età. Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Segretario, scelto anche fra estranei, per un periodo da determinarsi di volta in volta. Per la validità delle deliberazioni del consiglio si richiede la presenza della maggioranza*

dei suoi membri in carica. Le deliberazioni sono adottate con il voto favorevole della maggioranza dei consiglieri; il consigliere astenuto si considera presente alla votazione. Le modalità di espressione del voto, fermo restando che deve in ogni caso trattarsi di una modalità che consenta l'individuazione di coloro che esprimano voti contrari oppure che si astengano, sono decise con il voto favorevole della maggioranza dei consiglieri presenti. Il Consiglio di amministrazione può nominare tra i suoi membri uno o più amministratori delegati o un comitato esecutivo, fissando le relative attribuzioni. Non sono delegabili le materie elencate nell'articolo 2381, comma 4, del codice civile. Al Comitato Esecutivo si applicano le norme fissate dal presente statuto in ordine alle riunioni ed alle deliberazioni del Consiglio di amministrazione. È ammessa la possibilità che le riunioni del Consiglio di Amministrazione si tengano mediante mezzi di telecomunicazione, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati e di ricevere, trasmettere o visionare documenti. Verificandosi questi requisiti, il Consiglio di Amministrazione si considera tenuto nel luogo in cui si trova il Presidente, dove pure deve trovarsi, se nominato, il Segretario della adunanza.”

## 5.2. RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ

L'art. 17 dello Statuto dispone che: “La rappresentanza della società spetta all'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché agli Amministratori Delegati, nei limiti dei poteri loro conferiti. In caso di adozione del sistema di amministrazione non collegiale la rappresentanza della società spetta ai componenti dell'organo amministrativo in via disgiunta o congiunta con gli altri e nelle materie in cui detti componenti dell'organo amministrativo possano operare, a seconda di quanto stabilito all'atto della nomina. Gli amministratori che hanno la rappresentanza della Società possono nominare direttori e procuratori, determinandone i poteri, e possono attribuire loro – nei limiti dei poteri loro spettanti - la rappresentanza della Società per determinati atti o categorie di atti.”

Ad oggi, il rappresentante della Società è il Sig. Cusinato Renato.

Non sono stati, invece, nominati direttori, institori né procuratori.

## 5.3. ORGANI DELEGATI

Non sono presenti organi delegati.

## 5.4. ORGANI SOCIALI DI CONTROLLO

L'articolo 20 dello Statuto prevede che:

“La società può nominare, ai sensi del primo comma dell'art. 2477 C.C.:

- un organo di controllo che, secondo quanto stabilito dai soci in occasione della nomina, potrà essere costituito da un Sindaco Unico o da un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e da due supplenti; il funzionamento di tale organo (nomina, cessazione e sostituzione) è disciplinato dalle disposizioni sul collegio sindacale previste per le società per azioni;
- un revisore legale dei conti o una società di revisione legale;
- ovvero entrambi.

Nei casi previsti dal secondo e dal terzo comma dell'art. 2477 C.C., la nomina dell'organo di controllo o del revisore è obbligatoria. L'Organo di Controllo avrà competenze e poteri previsti per tale organo dalla disciplina legislativa in materia di società per azioni, in quanto compatibile con il dettato dell'art.2477 C.C. La revisione legale dei conti è esercitata dall'organo di controllo, salvo che la legge prescriba o l'assemblea deliberi di affidarla ad un revisore legale dei conti o ad una società di revisione legale. Qualora l'organo di controllo sia investito della revisione legale dei conti dovrà essere costituito da revisori legali iscritti nell'apposito registro. Per la nomina, la cessazione e le funzioni del revisore si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.”

La società è attualmente dotata di un Revisore Legale al cui atto di nomina aggiornato si rimanda.

## 5.5. ORGANIGRAMMA DELLA SOCIETÀ

**ASSEMBLEA DEI SOCI**

HCN srl

AMMINISTRATORE UNICO

Sig. Cusinato Renato

## 6. Struttura aziendale

### 6.1. PERSONALE OCCUPATO E ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Per il numero medio di dipendenti occupati nella società si rimanda alla visura camerale nella sua versione più aggiornata. Per l'organigramma aziendale si faccia riferimento all'organigramma approvato dalla Società, nella sua versione più aggiornata da considerare parte integrante del presente Modello.

## 7. Storia dell'Impresa

La Cusinato Renato S.r.l. è una realtà del Triveneto operante nel campo del trasporto di merci su strada, con particolare attenzione al settore alimentare e ai servizi legati alla Grande Distribuzione Organizzata.

Nel corso degli anni l'azienda ha affiancato all'originaria attività di trasporto, la logistica integrata, il deposito di materiali conto terzi e la movimentazione merci.

Il valore del lavoro dell'impresa si fonda sulla capacità di dare risposte concrete ai clienti affrontando con serietà ogni spedizione e avendo come unico obiettivo quello di garantire servizi sempre puntuali e competitivi.

La qualità, da sempre cardine fondamentale della filosofia aziendale. Essa ha permesso di mantenere costantemente una posizione di leadership e ha reso consapevoli di non essere semplici trasportatori, ma veri e propri partner per i progetti più importanti della clientela.

Cusinato Renato S.r.l. per fornire servizi di logistica dispone di due moderni magazzini di proprietà per lo stoccaggio e la conservazione sicura delle merci. Questi importanti investimenti strutturali nascono dalla volontà di competere su scala nazionale nell'offerta di soluzioni complete per la gestione dell'intera filiera logistica delle merci.

## 8. Organismo di Vigilanza

L'art. 6 co. 1, lett. b) del D. Lgs n. 231/01 richiede quale condizione "*ulteriore*" per ottenere l'esonero dell'ente dalla responsabilità amministrativa derivante da reato che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (trattasi dell'Organismo di Vigilanza).

Sulla base delle espresse indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria, i requisiti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito per brevità solo "*OdV*") si possono così riassumere: (i) autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'organizzazione aziendale ed indipendenza da ogni coinvolgimento diretto nelle decisioni ed attività operative nelle aree a rischio, che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche; (ii) professionalità, intesa quale bagaglio complessivo di strumenti e tecniche che l'organismo deve possedere od acquisire, anche per il tramite di consulenze mirate, per svolgere efficacemente l'attività assegnata; (iii) continuità d'azione, intesa come capacità di assicurare in modo continuativo le attività di verifica e controllo attribuite.


L'OdV, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico di alcun organo o funzione societaria.

Relativamente alla costituzione la legge non fornisce particolari e dettagliate indicazioni.

È, dunque, ammesso optare per una composizione sia monocratica che collegiale, tenendo conto della struttura organizzativa aziendale e delle relative dimensioni, con la possibilità di avvalersi di soggetti estranei.

### 8.1. COMPOSIZIONE EFFETTIVA NEL CONTESTO AZIENDALE DELLA SOCIETÀ

In considerazione della struttura organizzativa interna della Società, nonché delle Linee Guida di Confindustria e delle previsioni di legge in materia, l'OdV è stato individuato in un **organo monocratico** nominato dall'Organo amministrativo, composto da un solo membro, in quanto si ritiene che in detta composizione l'Organismo di Vigilanza possenga tutti i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti.

|   |  |
|---|--|
|  |  |
|   | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

L'unico membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere altresì alcuni requisiti soggettivi ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza richieste dall'incarico, consistenti nei seguenti requisiti di:

- (i) onorabilità ai sensi dell'articolo 2, co. 1, lettere a) e b) e co. 2 del D.M. n. 162/2000;
- (ii) assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'articolo 2382 c.c.;
- (iii) assenza di conflitti di interesse e/o di relazioni di parentela con altri componenti gli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'articolo 2399 c.c.;
- (iv) assenza di sentenze di condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabili per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.

L'OdV, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico di alcun organo o funzione societaria.

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'OdV provvede l'Organo Dirigente.

L'incarico dell'OdV ha durata triennale.

### 8.1. FUNZIONI E POTERI


All'OdV sono affidati i compiti di: (i) vigilare sull'effettività del Modello, ovverosia vigilare affinché i comportamenti posti in essere dalla Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale siano conformi al Modello ed al Codice Etico; (ii) verificare l'efficacia e adeguatezza del Modello, cioè la sua concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati contemplati dal Decreto; (iii) mantenere ed aggiornare il Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti delle attività ed alle modifiche della struttura aziendale, anche attraverso la formulazione e la presentazione di proposte all'organo amministrativo; (iv) segnalare all'organo amministrativo quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti, nonché le violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico.

Pertanto, l'OdV deve provvedere periodicamente a: (i) verificare le aree a rischio, al fine di adeguarle ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale e/o dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che potrebbero esporre la Società alla c.d. responsabilità amministrativa dell'ente; (ii) verificare l'osservanza di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico nonché la rispettiva adeguatezza ed efficacia della prevenzione dei reati di cui al Decreto. Sulla base di tali verifiche, l'OdV predisponde annualmente un rapporto da presentare all'organo amministrativo nel quale sono evidenziate le problematiche riscontrate e le azioni correttive da intraprendere; (iii) consentire uno scambio di informazioni con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) finalizzato a tenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio reato; (iv) realizzare le diverse azioni necessarie all'attuazione del Modello (a titolo esemplificativo: formazione del personale, definizione di protocolli); (v) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente; (vi) promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione del Modello predisponendo la necessaria documentazione.

All'OdV vengono perciò attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, senza restrizioni e senza la necessità di alcun consenso preventivo nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (tra cui *privacy*, obblighi di riservatezza, *etc.*).

L'OdV viene, inoltre, dotato di risorse, anche finanziarie, adeguate ed idonee al corretto svolgimento dei compiti affidatigli. Esso ha la possibilità di avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

Il membro dell'OdV è tenuto a mantenere il segreto sulle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di comunicazione ed azione previsti dal Modello. Essi assicurano la riservatezza delle suddette informazioni e, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e di presunte violazioni del Modello (c.d. "*Whistleblowing*"), assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante e si impegnano ad utilizzare dette informazioni esclusivamente per fini inerenti allo svolgimento della loro funzione. Ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV deve essere trattata in conformità con la legislazione vigente in materia (nello specifico: Regolamento UE n. 2016/679 c.d. "*GDPR*" e D. Lgs. n. 196/2003 c.d. "*Codice Privacy*" come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018 nonché D.Lgs. n. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*).

|   |  |
|---|--|
|  | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

## 8.2. REGOLAMENTO INTERNO

La costituzione ed il corretto funzionamento dell'OdV sono dettati dal Regolamento interno adottato dallo stesso Organismo di Vigilanza e ratificato dall'Organo Dirigente.

## 8.3. MODALITÀ E SVOLGIMENTO DEI COMPITI DELL'ODV

L'OdV opera come "Organismo dell'Ente" con decisioni assunte a maggioranza dei membri (qualora si tratti di OdV collegiale), salvo diverse determinazioni previste nel Regolamento dell'OdV. Lo stesso, qualora nominato in composizione collegiale, può prevedere nella propria organizzazione interna di assegnare a singoli componenti attività di vigilanza, quali ispezioni, controlli, accessi, raccolta di informazioni e di elementi utili all'aggiornamento del Modello. In tal caso, gli elementi raccolti dai singoli dovranno essere condivisi, esaminati e valutati dall'Organismo nella sua collegialità, che prenderà posizione verso l'esterno con decisione assunta all'unanimità o con voto prevalente del Presidente, nell'ipotesi di organismo collegiale.

L'OdV opera nel massimo rispetto dei criteri di segretezza e tutela della privacy e con salvaguardia della dovuta discrezionalità, senza che tali principi possano essere utilizzati dall'Ente o da terzi quale scusante per poter paralizzare il potere di indagine.

L'OdV provvede a documentare le proprie attività ed operazioni, conservando i documenti ai fini della tracciabilità.

L'OdV opera nel rispetto dell'organizzazione societaria esistente ed in particolare di ogni altro organo o funzione di direzione e controllo (quali ad esempio amministratori, organi sociali, responsabili di direzioni, dirigenti ed altresì preposti) tutti responsabili in via primaria ed organicamente delle proprie competenze di fatto.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società. L'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto è l'Organo Dirigente stesso che ha la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231 Integrato.

## 8.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV riferisce direttamente all'organo amministrativo della Società, nei cui confronti ha la responsabilità di: (i) comunicare all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere i compiti assegnatigli; (ii) comunicare periodicamente per iscritto le risultanze delle verifiche svolte individuando le eventuali problematiche riscontrate e le conseguenti azioni da intraprendere; (iii) comunicare tempestivamente le violazioni riscontrate o di cui sia stato informato.

L'OdV redige una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che illustra annualmente all'Organo Dirigente.

### 8.4.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

Come disposto dall'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto, all'OdV devono pervenire tutte le informazioni relative ad eventi che potrebbero determinare per la Società una responsabilità amministrativa derivante da reato.

Pertanto, devono essere comunicati all'OdV tutte le informazioni concernenti situazioni di rischio o potenzialmente a rischio, comprese altresì le notizie relative a cambiamenti organizzativi, gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri, reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto.

Le suddette informazioni devono essere trasmesse all'OdV in forma scritta tramite il canale e-mail dedicato ovvero in forma anonima tramite l'apposito portale on-line secondo la policy *Whistleblowing* adottata dalla Società (v. *infra*).

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati a cura dell'OdV in conformità alle disposizioni aziendali e di legge in tema di *privacy* ("GDPR").

### 8.4.2. Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

La Società ha istituito il canale di segnalazione interna c.d. "*Whistleblowing*", ai sensi del Decreto Legislativo del 15 Marzo 2023, n. 24; qualora la segnalazione abbia ad oggetto un fatto rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 questo sarà segnalato all'OdV per le iniziative di sua competenza, nel rispetto del dovere di riservatezza.

È altresì di competenza dell'OdV la gestione delle segnalazioni anonime secondo quanto previsto da apposita *Policy Whistleblowing*.

## 9. Sistema disciplinare

### 9.1. PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello nonché ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle norme *ivi* indicate oltre che delle disposizioni e dei principi contenuti nel Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Nella definizione del sistema sanzionatorio, è stato necessariamente tenuto conto dei vincoli e dei limiti legislativi, regolamentari e statutari imposti al potere disciplinare aziendale, in particolare dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dal C.C.N.L. di settore e dalle norme del Codice Civile applicabili.

La violazione delle singole regole comportamentali del Modello e/o del Codice Etico costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma, in ogni caso, ai principi: (i) di proporzionalità e adeguatezza della sanzione; (ii) del contraddittorio con il soggetto interessato.

In particolare, il principio di proporzionalità e adeguatezza della sanzione deve essere applicato tenendo conto altresì: (i) dell'intenzionalità del comportamento; (ii) della rilevanza degli obblighi violati; (iii) dell'eventuale recidività del comportamento o di precedenti sanzioni; (iv) del livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; (v) delle conseguenze in capo alla Società; (vi) delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione (ad esempio: concorso di più soggetti nella commissione della violazione comportamento susseguente al fatto, *etc.* ...);

Resta fermo che l'applicazione delle sanzioni interne non pregiudica l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile per il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### 9.2. OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE DELLA SOCIETÀ

La Società avrà cura di comunicare:

(i) nelle forme più idonee il Sistema sanzionatorio a:

- a. Organo Dirigente,
- b. soci,
- c. lavoratori,
- d. collaboratori,
- e. tutti i soggetti interessati,

evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Modello;


(ii) formalmente a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti:

- a. professionali,
- b. commerciali,
- c. di servizi,
- d. di qualsiasi natura e tipo,

che ha adottato il Modello 231 integrato e il relativo Sistema sanzionatorio.

In ciascun contratto che disciplinerà il rapporto, la Società dovrà convenire clausole che prevedano per il terzo l'obbligo di osservanza dei comportamenti e delle procedure del Modello di Organizzazione e di Gestione nello svolgimento dell'attività oggetto del contratto, con relativa indicazione delle sanzioni previste in caso di inosservanza.

Tali clausole dovranno essere espressamente accettate dal terzo ai sensi degli artt. 1341 e/o 1342 c.c.

|   |  |
|---|--|
|  |  |
|   | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

### 9.3. SORVEGLIANZA SUL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE

La sorveglianza del Modello adottato dalla Società è demandata all'OdV che, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni del Modello stesso:

|   | AZIONE DEL'O.D.V.  | PRECISAZIONI  |
|---|--|---|
| 1 | All'OdV dovranno essere indirizzate segnalazioni da parte di ogni funzione e di ogni responsabile o preposto a processi ed attività su eventuali infrazioni al Modello.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'OdV prenderà in esame anche le segnalazioni non sottoscritte ed anche su di esse svolgerà l'opportuna istruttoria per verificare il fondamento o meno della notizia.</li> <li>- Le segnalazioni sottoscritte e non sottoscritte non possono dare adito a forme di ritorsione nei confronti delle persone.</li> </ul> |
| 2 | Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute segnalazione, l'OdV eseguirà un'istruttoria sul fondamento, sulle cause e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.   | L'OdV potrà richiedere informazioni e documenti alle varie funzioni per avere dati, elementi e quanto di necessità per formare un quadro il più chiaro possibile di ogni posizione concernente infrazioni.  |
| 3 | L'OdV all'esito della propria attività di vigilanza e a conclusione degli accertamenti, assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata/rilevata, alle cause della stessa e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello.   |   |
| 4 | <p>Nel caso sia ritenuta fondata la segnalazione o sia comunque rilevata la necessità di un aggiornamento del Modello al fine di evitare il ripetersi di analoghi comportamenti, l'OdV trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'Organo Dirigente;</li> <li>- all'Organo di controllo (se presente all'interno dell'Ente);</li> <li>- al Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs.81/08 (in caso di inosservanze che incidano sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro);</li> <li>- alla funzione competente.</li> </ul> | L'OdV fornirà indicazioni per l'azione correttiva o gli opportuni suggerimenti per l'intervento di competenza da assumere e, ove previsto, perché sia attivata la procedura disciplinare prevista dal Sistema sanzionatorio, con il correlato procedimento da parte dell'Organo Dirigente.  |

### 9.4. CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE DEL MODELLO

Le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello devono essere accertate e portate a conoscenza dell'Organo Dirigente.

Successivamente dovranno essere tempestivamente e specificamente contestate dall'Organo Dirigente o dall'Assemblea o da altro soggetto delegato, per iscritto a mezzo raccomandata a.r. presso il domicilio del trasgressore ovvero via PEC.

La contestazione deve contenere l'indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e delle circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, e ciò indipendentemente dall'eventuale contestazione del fatto di reato da parte dell'autorità giudiziaria competente.

L'Organo Dirigente non potrà emettere alcun provvedimento senza che siano stati preventivamente contestati per iscritto l'indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e le circostanze di tempo e di luogo.

Ad ogni modo deve essere assicurato al trasgressore un periodo di tempo congruo, dalla contestazione stessa, per la propria difesa e per essere sentito, ove lo richieda. Il trasgressore avrà facoltà di presentare una propria difesa anche scritta.


Il provvedimento decisivo dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del soggetto trasgressore a mezzo raccomandata a.r. ovvero a mezzo PEC.

### 9.5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

#### 9.5.1. L'organo competente ad irrogare le sanzioni e i destinatari

Le sanzioni sono decise dall'Organo Dirigente e sono graduate in rapporto:

1. alla gravità delle violazioni;

|   |  |
|---|--|
|  |  |
|   | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

2. alle mansioni del soggetto;
3. ai compiti del collaboratore esterno;
4. all'intenzionalità;
5. al grado di negligenza e imperizia;
6. all'entità del danno potenzialmente derivante dai comportamenti che integrano le ipotesi di reato presupposto richiamate dal D. Lgs. 231/01.

Sono destinatari delle sanzioni: l'Organo Dirigente, i lavoratori dipendenti, autonomi e parasubordinati i collaboratori, i fornitori e subfornitori, i consulenti, l'OdV e ogni altro soggetto che a qualunque titolo entri in rapporto con la Società, in quanto per tale fatto diviene obbligato all'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione in relazione agli aspetti di propria competenza. Le sanzioni si applicano anche nel caso di realizzazione di attività di elusione od ostacolo ai compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Sono destinatari delle sanzioni anche tutti i soggetti obbligati per la sicurezza. Per il procedimento sanzionatorio e le sanzioni da irrogare dovrà farsi riferimento ai rapporti in essere con la Società ed alla posizione da questi ricoperta, applicando i criteri di seguito indicati. er le sanzioni dell'Organo Dirigente è competente a decidere l'Assemblea sociale.

#### 9.5.2. *Le sanzioni a carico dei dipendenti*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del presente Modello costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili sono conformi alle procedure previste dall'articolo 7 Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e al C.C.N.L. "Autotrasporto Merci – Industria" (di seguito "CCNL").

In particolare, si prevede:

(i) incorre nel provvedimento di "**rimprovero verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

(ii) incorre nel provvedimento di "**rimprovero scritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.


(iii) incorre nel provvedimento della "**multa**", non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

(iv) incorre nel provvedimento della "**sospensione**" dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

(v) incorre nel provvedimento del "**licenziamento senza preavviso**" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda

#### 9.5.3. *Le sanzioni a carico dell'Organo Dirigente*

All'Organo Dirigente viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

|   |  |
|---|--|
|  | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

In caso di inadempienza, l'OdV informa tempestivamente l'Assemblea sociale, al fine di valutare i provvedimenti ritenuti più adeguati o, nel caso di Amministratori, la revoca di deleghe eventualmente conferite.

Le sanzioni che possono essere irrogate all'Organo Dirigente che violi le disposizioni del Modello di Organizzazione e sono costituite da:

- (i) **richiamo formale scritto e intimazione a conformarsi** che censuri la violazione delle disposizioni del Modello;
- (ii) **sospensione dalla carica e dal compenso** per un periodo compreso tra mesi uno e mesi sei nel caso di violazioni gravi, reiterate o molteplici;
- (iii) **revoca dalla carica con effetto immediato** per violazioni di particolare gravità tali da compromettere il rapporto fiduciario, costituendo il fatto giusta causa.

Le sanzioni saranno irrogate dall'Assemblea sociale previo parere non vincolante richiesto all'OdV.

Quando siano rilevate infrazioni all'osservanza del Modello da parte dell'Organo Dirigente, su segnalazione dell'OdV, quest'ultimo dovrà convocare con urgenza l'Assemblea sociale secondo Statuto e con osservanza del Codice Civile.

L'Assemblea sociale esamina i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno e formula la contestazione con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione, fissa altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

L'OdV provvederà alla comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, mediante lettera raccomandata a/r indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

All'atto della formalizzazione della contestazione da parte dell'Assemblea, qualora la stessa ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, a proprio giudizio, potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del rapporto in essere con il trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

È fatta salva l'azione sociale di responsabilità da parte della Società prevista dal Codice Civile e ogni correlata azione di richiesta di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali derivanti dalle infrazioni contestate.

#### 9.5.4. *Le sanzioni nei confronti di terzi con cui la Società instauri rapporti*

Nel caso di collaborazioni con agenti di commercio (aventi natura di persona giuridica e pertanto insuscettibili di instaurare un rapporto di para-subordinazione), procacciatori d'affari, liberi professionisti, consulenti, fornitori, Società terze i rapporti dovranno essere formalizzati, disciplinati e definiti con contratto *ad hoc*, ovvero con altra documentazione equipollente.

Nel contratto dovrà essere inserita la clausola nella quale è prevista l'informativa dell'adozione da parte della Società del Modello 231 e la messa a disposizione della relativa documentazione per quanto concerne il rapporto instaurato, al fine dell'osservanza del Modello stesso, per le parti di competenza, nello svolgimento del rapporto contrattuale.

Nel contratto dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza del Modello, per quanto di competenza, e delle correlate responsabilità.


L'inosservanza o le violazioni del Modello comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni, in relazione alla gravità delle stesse, che dovranno essere espressamente previste nel contratto:

- (i) **sospensione della prestazione** e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione *ipso iure* del contratto;
- (ii) **immediata risoluzione del contratto** ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla Società.

## 10. Diffusione del Modello e formazione del personale

L'adeguata informazione e la costante formazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale. Ecco perché la Società si impegna a rendere il presente Modello (compresi tutti gli allegati) e il Codice Etico oggetto di comunicazione a tutti i Destinatari.

|   |  |
|---|--|
|  | Data 28-10-2024  |
|   | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, integrato con l'art. 30 D. Lgs. n. 81/2001 |

Si precisa che anche i *partners* commerciali, i fornitori ed i collaboratori esterni della Società sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, impegnandosi ad accettarli e a rispettarli.

L'informazione dovrà essere continua, cioè comprendere ogni nuova circostanza influente sul panorama rischio reato e svolta almeno una volta all'anno.

Per ogni variazione ed implementazione dei protocolli del Modello dovrà essere data diligente informazione a tutti i soggetti e parti interessate.

#### 10.1. COMUNICAZIONE AL PERSONALE

L'Organo Dirigente deve organizzare ed attuare il sistema più idoneo per mettere a disposizione il Modello 231 Integrato in modo che sia di facile consultazione per tutte le persone appartenenti ad organi e funzioni aziendali o terzi coinvolti nella sua attuazione.

Il Modello 231 Integrato - Parte generale della Società è messo a disposizione sul Sito Internet della stessa, ed è altresì consultabile: in copia cartacea presso gli uffici della Società. Inoltre, la Società provvede a consegnare una copia del Modello e del Codice Etico viene dell'assunzione del nuovo personale e a trasmetterne una copia di entrambi al personale già in organico. Una ulteriore copia del Modello e del Codice Etico è esposta nelle bacheche aziendali.

Con riferimento alla materia della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, la comunicazione viene altresì effettuata attraverso: (i) la consultazione preventiva del RLS (Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza), ove nominato, e del medico competente in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive; (ii) riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche lavorative riscontrate.

#### 10.2. INFORMAZIONE AI SOGGETTI DI VERTICE

L'Organo Dirigente provvede ad organizzare una riunione informativa con i e i consulenti esterni della Società per effettuare la presentazione del Modello 231 Integrato adottato dalla Società e la contestuale illustrazione di:

- a) fonti normative;
- b) caratteristiche della responsabilità amministrativa;
- c) reati specifici dai quali discende la responsabilità amministrativa della Società;
- d) analisi dei rischi ed aree di vulnerabilità della Società;
- e) protocolli di prevenzione adottati.

#### 10.3. INFORMAZIONE AI LAVORATORI E AI TERZI

L'Organo Dirigente si adopera affinché sia data puntuale informazione dell'introduzione del Modello 231:

- a) a tutti i soggetti che operano nella Società, nelle loro rispettive funzioni e mansioni, ed a tutti i soggetti della sicurezza ex D. Lgs. n. 81/08, nonché ai soggetti che curano gli eventuali adempimenti ambientali affinché abbiano a prendere conoscenza diretta del Modello 231 Integrato per la corretta applicazione;
- b) a tutti i collaboratori ed ai terzi che intrattengono rapporti con la Società perché si conformino all'applicazione dei protocolli dello stesso nei compiti, incarichi o attività da questi ultimi svolti nell'ambito dei processi individuati a rischio reato presupposto;
- c) alle società terze con cui la Società venga in contatto per l'espletamento delle proprie attività, per quanto concerne operazioni ed aree a rischio reato presupposto.

#### 10.4. ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

L'Organo Dirigente deve programmare l'attività di formazione mirata e congrua sul Modello 231 Integrato e la partecipazione alla stessa da parte di tutti i vari soggetti dell'organizzazione della Società.

L'attività di formazione deve essere svolta per consentire e garantire l'attuazione del Modello 231 Integrato nello svolgimento delle attività sociali.

L'attività di formazione:

- a) dovrà essere organizzata, quando non sussistano risorse interne idonee allo svolgimento dell'attività formativa, con soggetti esterni che abbiano la preparazione necessaria e specifica in materia;

- b) deve essere continua per assicurare la costante applicazione dei protocolli di prevenzione nelle operazioni a rischio;
- c) deve prevedere programmi di formazione almeno annuali.

Per ogni variazione ed implementazione dei protocolli del Modello dovrà essere organizzata tempestiva formazione programmata per livelli.

## 11. Flussi informativi

### 11.1. PREMESSA

Il D. Lgs. 231/2001 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi:

- a. da parte degli organi sociali (Organo Dirigente e Organo di controllo) e da parte dei Responsabili di funzione, nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dello stesso (Flussi informativi verso l'OdV);
- b. da parte dell'OdV nei confronti degli organi Sociali (Organo Dirigente e Organo di controllo) per relazionare in ordine alla propria attività di vigilanza (Flussi informativi dall'OdV).

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed efficienza del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendano necessarie all'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue verifiche.

### 11.2. PROTOCOLLO PER I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

| I flussi informativi verso l'OdV possono provenire:  |  |
|--|--|
| I. dal <b>RESPONSABILE DI FUNZIONE</b> aziendale<br>Possono essere di due tipi:  | II. da un <b>ORGANO SOCIALE</b><br>Possono essere di due tipi:   |
| <p><b>1. Flussi periodici:</b> questi flussi devono essere inviati dal Responsabile della funzione all'OdV con <i>cadenza annuale</i> e devono avere ad oggetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. un'autovalutazione sull'applicazione del Modello;</li> <li>b. l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione dei protocolli;</li> <li>c. eventi significativi che determinino un rischio di reato presupposto;</li> <li>d. eventuali proposte di aggiornamento dei protocolli.</li> </ul>   | <p><b>1. Flussi periodici:</b> questi flussi devono essere inviati dall'organo sociale all'OdV con <i>cadenza annuale</i> e devono avere ad oggetto delibere o provvedimenti analoghi che possono portare a modifiche nella funzionalità e articolazione del Modello.</p>  |
| <p><b>2. Flussi tempestivi:</b> questi flussi riguardano notizie occasionali, rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello, delle quali è opportuno dare immediato riscontro all'OdV. Il Responsabile di Funzione deve in particolare comunicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;</li> <li>b. comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;</li> <li>c. eventuali carenze delle procedure vigenti;</li> <li>d. eventuali variazioni nella struttura organizzativa societaria;</li> <li>e. eventuali violazioni del Codice Etico per i reati previsti dal Modello;</li> </ul> | <p><b>2. Flussi tempestivi:</b> questi flussi riguardano notizie occasionali, rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello, delle quali è opportuno dare immediato riscontro all'OdV. L'organo sociale deve in particolare comunicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. notizie relative a procedimenti e indagini eventi significativi che determinino un rischio di reato presupposto;</li> <li>b. risultanze di indagini interne per le quali sono emerse infrazioni;</li> <li>c. procedimenti disciplinari per infrazioni del Modello/Codice Etico;</li> <li>d. possibili commissioni di reati;</li> <li>e. possibili violazioni del Modello.</li> </ul> |

- f. operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- g. 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;
- h. richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e/o collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i. rapporti o segnalazioni preparati dai Responsabili di altre Funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- j. notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### 11.3. PROTOCOLLO PER I FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV

I flussi informativi dall'OdV sono **destinati all'Organo Dirigente** (e all'Organo di controllo, ove previsto)

I flussi possono essere di due tipi:

**1. Flussi periodici:** questi flussi devono essere inviati dall'OdV all'Organo Dirigente *con cadenza annuale* e devono avere ad oggetto:

- a. il funzionamento complessivo del Modello con l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione dei protocolli;
- b. l'aggiornamento del Modello;
- c. fatti emersi dall'attività di controllo;
- d. il numero e data delle riunioni tenutesi nel periodo;
- e. la descrizione dell'attività svolta;
- f. le segnalazioni ricevute e le indagini svolte;
- g. le criticità rilevate;
- h. i rilievi da sottoporre all'organo dirigente per assicurare l'aggiornamento, l'effettività e efficacia del Modello;
- i. le sanzioni proposte per la violazione del Modello;
- j. il rendiconto e richiesta mezzi finanziari per l'anno (annuale);
- k. la pianificazione dell'attività per il periodo successivo (annuale).

**2. Flussi tempestivi:** questi flussi riguardano notizie occasionali, rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello, delle quali è opportuno dare immediato riscontro all'Organo Dirigente (e l'Organo di controllo, ove previsto). L'OdV in particolare, comunica:

- a. commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- b. comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- c. eventuali carenze delle procedure vigenti;
- d. eventuali variazioni nella struttura organizzativa;
- e. eventuali violazioni del Codice Etico per i reati previsti dal Modello;
- f. operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- g. 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;

- h. richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e/o collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i. rapporti o segnalazioni preparati dai Responsabili di altre Funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- j. notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### 11.4. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI VERSO L'OdV

I protocolli per la gestione dei flussi informativi a valenza generale (sia periodici che tempestivi) possono poi essere integrati con eventuali ulteriori flussi informativi previsti all'interno dei protocolli concernenti specifici processi decisionali. A tale proposito si fa riferimento ai c.d. **Flussi specifici**, cioè riguardanti segnalazioni che solo determinati Responsabili di Funzione, in quanto preposti alla gestione di uno specifico processo decisionale, dovranno trasmettere all'OdV.

Questi flussi specifici sono indicati espressamente, nei protocolli di cui la Società si è dotata in attuazione del presente Modello di Organizzazione.

L'OdV, ove lo ritenga opportuno, potrà prevedere e comunicare alla Funzioni interessate, un piano integrativo di flussi specifici, ulteriori rispetto a quelli pianificati all'interno dei vari protocolli. In questo caso i Responsabili di Funzione trasmettono le informazioni richieste dall'OdV nel rispetto delle tempistiche e con le modalità previste dal piano integrativo.