

MODELLO
DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
(Quarto aggiornamento)

D. LGS. 231 – 8 giugno 2001

ASC srl
27018 Vairano di Vidigulfo (PV)

Centralino:
tel. +39 0382 699 21
fax +39 0382 699 22 28
e-mail: asc@edidomus.it

www.pisto-asc.it

Sede legale:
via Gianni Mazzocchi 1/3
20089 Rozzano (MI) Italia
tel. +39 02 824 721
Cap. Soc. Eur 50.000 i.v.
N° REA 1320686
C. F. e P. IVA 09818720154



**Modello Organizzativo ex D. Lgs.
231/01 – Parte generale**

Valid from
15/11/2024

Approved by
C.d.A.

Il presente Modello e relativi allegati è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ASC S.r.l. nella seduta tenutasi il 15 novembre 2024.

	Emessa da	Approvata da
Funzione	CdA	CdA
Data	15.11.2024	15.11.2024

N° revisione	Data	Revisione
00	28.04.2011	Approvazione
01	26.06.2012	Primo aggiornamento
02	24.04.2014	Secondo aggiornamento
03	28.04.2015	Terzo aggiornamento
04	15.11.2024	Quarto aggiornamento

Indice

DEFINIZIONI	4
PREMessa.....	5
1. IL D. LGS. 231/2001	7
1.1 CONSIDERAZIONI GENERALI.....	7
1.2 L'EFFICACIA DEL MODELLO E L'APPARATO SANZIONATORIO	9
1.3 OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ	10
1.4 ESONERO RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	11
1.5 I C.d. REATI PRESUPPOSTO	11
2. LE LINEE GUIDA	23
3. IL MODELLO	24
3.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	24
3.1.1 <i>Mappatura aziendale delle aree a rischio reato</i>	24
3.1.2 <i>Identificazione dei processi sensibili</i>	25
3.1.3 <i>Sistema di controllo – protocolli specifici</i>	25
3.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO.....	25
3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	26
3.4 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWING).....	26
4. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (ODV)	27
4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA E REQUISITI.....	27
4.2 NOMINA E REVOCa.....	28
4.3 RAPPORTI TRA DESTINATARI E ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
4.4 FLUSSI INFORMATIVI: REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE DELLA SOCIETÀ	29
4.5 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E	
INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.....	30
4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	30
4.7 CLAUSOLA GENERALE.....	31
5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	32
6. SISTEMA DISCIPLINARE	33
6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	33
6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI.....	33
6.2.1 <i>Violazioni del Modello</i>	33
6.2.2 <i>Le sanzioni</i>	34
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER.....	35
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	36
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE DI PREMINENZA (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT.	
A) DEL DECRETO)	36
6.6 MISURE CIRCA WHISTLEBLOWING	36
7. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	38
8. ALLEGATI.....	39

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

DEFINIZIONI

ASC o Società: è A.S.C. S.r.l. corrente in Vairano di Vidigulfo, Cascina di Vairano 41

OdV: è l'organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Consulenti: si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Dipendenti: tutti i dipendenti della Società

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Linee Guida: le linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo indicato nel D. Lgs. 231/2001

Organi Sociali: si intendono gli Organi e i soggetti che li compongono cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione e il controllo della Società.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner: sono le controparti contrattuali di Società, siano esse persone fisiche o giuridiche che "cooperino" o collaborino con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili.

Processi Sensibili: sono le attività di Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed elencati e descritti nel presente documento.

Destinatari: i soggetti cui è rivolto il Modello (quali, per esempio, gli Amministratori, i Dipendenti, i collaboratori, i consulenti)

Procedure/Protocolli/Policy: sono i documenti posti a presidio.

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	-----------------------

PREMESSA

ASC, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e dei "portatori di interesse", adotta il Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal Decreto (di seguito denominato anche "Modello") fissandone i principi di riferimento.

Tale iniziativa, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, si propone, altresì, di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di ASC, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

La Società con il presente documento intende altresì cogliere l'occasione offerta da tale norma per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell'etica e del rispetto della legalità.

La Società è infatti fortemente convinta della necessità di evidenziare che la commissione di reati è sempre e comunque contro l'interesse dell'Ente, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei Reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

La Società, nel corso della sua storia ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell'etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento – come sarà nel seguito precisato – nonché uno sforzo teso al rispetto delle norme indicate nel D. Lgs. 231/2001, coinvolgendo, in tale opera, i propri amministratori, i dipendenti, i Partner e i collaboratori.

Lo sforzo della Società verso lo sviluppo di una politica orientata al rispetto di principi generali e regole di buon comportamento è dimostrato anche dall'ottenimento delle certificazioni ISO 9001:2015 per la gestione della Qualità, ISO 14001:2015 per la gestione ambientale, e ISO 45001:2018 per la Sicurezza.

Il Modello è stato predisposto da ASC sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da Confindustria. Il presente Modello è stato adottato dal C.d.A. di ASC, con delibera consigliare del 28/04/2011 e aggiornato in data 26/06/2012, 24/04/2014, 28/04/2015 e, da ultimo, il 15/11/2024. Contestualmente all'adozione del Modello, la Società costituisce un Organo di Vigilanza e Controllo, (qui di seguito definito Organismo di Vigilanza e Controllo, anche OdV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, nonché di collaborare, su richiesta della Società, alla predisposizione di tutte le procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

Il presente Modello è composto dalle seguenti sezioni:



1. Parte Generale;
2. Parte Speciale;
3. Allegato A: Documento di analisi dei rischi;
4. Allegato B: Risultato dell'analisi dei rischi
5. Allegato C: Elenco reati presupposto – quote/ sanzioni;
6. Codice Etico;
7. Protocolli, procedure e istruzioni operative aziendali.

L'aggiornamento dei documenti di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 è riservato all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società. I documenti di cui al punto 7 sono demandati all'approvazione della direzione.

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

1. IL D. LGS. 231/2001

1.1 CONSIDERAZIONI GENERALI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, ha introdotto in Italia la “responsabilità amministrativa” delle Società.

Si tratta di una innovazione di notevole rilievo e ciò in quanto fino alla data di entrata in vigore del Decreto non era possibile individuare nell’ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (rectius delle Società) per i reati posti in essere nell’interesse o a vantaggio degli stessi da parte di amministratori e/o dipendenti.

Questa “riforma” è stata affrontata dal legislatore nazionale nell’ambito della ratifica di alcune convenzioni internazionali quali: la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione del 26 maggio 1997 e, infine, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione del 17 dicembre 1997.

Il Decreto prevede dunque la responsabilità (e la conseguente “sanzionabilità”) delle Società in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell’interesse o a vantaggio della Società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le Società possono, conformemente a quanto previsto nel Decreto nonché al fine di beneficiare dell’esimente ivi prevista, adottare Modelli di Organizzazione, Gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

I soggetti giuridici destinatari delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 sono:

- le Fondazioni;
- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le associazioni anche prive di personalità giuridica.

L’art. 5 del Decreto prevede la responsabilità dell’ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell’ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili di divisione; in questa categoria vanno comprese le persone che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell’ente, per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel precedente alinea; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

La Società quindi, secondo il Decreto, non risponde se le persone sopra indicate, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione il Giudice penale, competente a giudicare l'autore del fatto è altresì chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa della Società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica ed una disciplina che risultano "tipiche" del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della Società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La Società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e quindi con condotte estranee alla politica d'impresa).

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso (rapporto di rappresentanza), quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'ente (Società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso (rapporto di subordinazione), quando invece l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La Società non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguitibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso, non decida di procedere nei loro confronti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato – una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	-----------------------

della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo idonei a prevenire i Reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e (appunto) di controllo sui modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

Il Modello intende altresì delineare l'attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione, il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

1.2 L’EFFICACIA DEL MODELLO E L’APPARATO SANZIONATORIO

L’efficacia del Modello per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l’adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società crea al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo) dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l’attuazione e l’attualità del Modello.

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio, il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l’applicazione all’ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla gravità dell’illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

1. l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
4. l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare durante la fase delle indagini.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle Società (è la c.d. funzione “general-preventiva”).

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie.

Per quanto riguarda l’efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto traccia le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell’ente);
- le condizioni economiche della Società;
- l’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissioni di ulteriori illeciti.

Il sistema sanzionatorio così previsto dal D. Lgs. 231/2001 si completa infine con l’applicazione della confisca e la pubblicazione della relativa sentenza.

Infine, è utile segnalare che, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determina l’interruzione dell’attività dell’ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell’attività della Società per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.

1.3 OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ

La Società con l’adozione del Modello si pone l’obiettivo di dotarsi e di adeguare il complesso dei principi di comportamento e di condotta già esistenti nonché di aggiornare e, ove necessario, costituire procedure e protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001, sia in fase di prevenzione dei Reati, che di controllo dell’attuazione del Modello.

In particolare la Società, con l’adozione del Modello, intende comunicare e ricordare ai Destinatari, come peraltro già indicato nelle premesse, il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell’esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell’ambito dei processi esposti a rischio.

Il Modello pertanto integra gli strumenti organizzativi e di controllo operanti:

- ✓ le procedure interne: si tratta di procedure interne in cui vengono indicati i principi che devono animare determinate attività ovvero le indicazioni da seguire nel caso si trattino determinate materie; le procedure interne sono costantemente aggiornate e messe a disposizione dei Destinatari;

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

- ✓ l'analisi dei rischi aziendali delle attività ritenute sensibili di commissione di reati;
- ✓ il sistema dei controlli interni esistente: si tratta di una serie di organi quali, oltre all'Organo Amministrativo, società di revisione e l'ODV. In questo modo la Società intende predisporre una sorta di “griglia capillare di garanti” che, collocati nelle diverse fasi dei processi, possano garantire una adeguata protezione ai beni giuridici tutelati dalle norme (anche penali).
- ✓ il sistema di revisione contabile;
- ✓ l'attività formativa continua: si tratta di una vera e propria attività di informazione e formazione continua inerente le procedure interne e i contenuti del Modello ovvero della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti periodicamente svolta;
- ✓ il Documento di Valutazione dei Rischi ex D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza): si tratta del documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, in una parola, di tutti quei documenti inerenti la sicurezza dei lavoratori di cui al decreto citato;
- ✓ il sistema dei poteri: si tratta dell'insieme dei poteri necessari al funzionamento della Società.

1.4 ESONERO RESPONSABILITÀ DELL’ENTE

In sintesi, il Decreto prevede che la Società non risponda dei Reati:

- nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire i Reati;
- se è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza;
- se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

1.5 I C.D. REATI PRESUPPOSTO

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 (art. 24 del Decreto):

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa (art. 640, comma 2, n.1 c.p.);

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	-----------------------

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto):

- Contraffazione o alterazione di documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni telefoniche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire, interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Estorsione (art. 629, comma 3 c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1, comma 11, D.L. n.105/2019).

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), num. 5), c.p.p.).

Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 del Decreto):

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e circostanze aggravanti (artt. 319 e 319-bis c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1 del Decreto):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. n.19/2023).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del Decreto):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270-bis e 270-bis1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanzamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies2 c.p.);

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primi e secondo [articolo 241 e ss. e articolo 276 e ss.] (articolo 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione e di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n.342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n.342/1976);
- Sanzioni per impossessamento di una nave o di una installazione fissa (art. 3 L. n.422/1989);
- Casi di non punibilità (art. 5 D. Lgs. N.625/1979);
- Finanziamento al terrorismo (art. 2, Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, New York, Dicembre 1999).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 del Decreto):

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p. commi 1 e 2);
- Pornografia virtuale (art. 600-quinquies c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto):

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n.58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n.58/1998).

Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF):

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n.596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n.596/2014).

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1. c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies1 del Decreto):

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

- Trasferimento fraudolento di valori (art.512-bis c.p.);
- Altre fattispecie (art. 25-octies1 comma 2 del Decreto).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto):

- Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso la rete telematica (art. 171, L. 633/1941);
- Reati in materia di software e banche dati (art. 171-bis L. 633/1941);
- Reati riguardanti opere dell'ingegno destinate a circuiti radiotelevisivi e cinematografici oppure opere dell'ingegno letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171-ter l. 633/1941);
- Violazioni nei confronti della SIAE (art. 171-septies L. 633/1941);
- Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-octies L. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto):

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 commi 2, 5, 11, 13 D.lgs. 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1a), 3, 5, 6 D.lgs. 152/06);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 commi 1, 2 D.lgs. 152/06);

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	-----------------------

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 D.lgs. 152/06);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.lgs. 152/06);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Violazione del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D.lgs. 152/06);
- Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279 D.lgs. 152/06);
- Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2, 3- bis e 6 L. 150/92);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive per lo strato di ozono (art. 3 D.lgs. 549/93);
- Inquinamento doloso (art. 8 D.lgs. 202/07);
- Inquinamento colposo (art. 9 D.lgs. 202/07).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto):

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12, D.Lgs. 286/98);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 286/98).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto):

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 640-bis c.p.).

Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o discommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto):

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989, n.401);
- Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4, Legge 13 dicembre 1989, n.401).

Reati Tributari (art. 25-quinquesdecies del Decreto):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4, D.lgs. 74/2000);

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

- Omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D.lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 74/2000).

Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto):

- Diritti doganali e diritti di confine (art. 27, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83, D. Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84, D. Lgs. n. 141/2024);
- Circostanze aggravanti del diritto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85, D. Lgs. n. 141/2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86, D. Lgs. n. 141/2024);
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87, D. Lgs. n. 141/2024);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88, D. Lgs. n. 141/2024);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40, D. Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis, D. Lgs. n. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche (art. 41, D. Lgs. n. 504/1995);



- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e bevande alcoliche (art. 42, D. Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43, D. Lgs. n. 504/1995);
- Circostanze aggravanti (art. 45, D. Lgs. n. 504/1995);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46, D. Lgs. n. 504/1995).

Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies del Decreto):

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecita di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies del Decreto):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n.9/2013) [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]:

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Adulterazione o contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

 aSC <small>automotive safety centre</small>	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	---	--------------------------	------------------------------

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggimento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D. Lgs. n. 141/2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/90);
- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 286/1998).

Reati in materia di mercati delle cripto-attività (art. 34 D. Lgs. 129/2024):

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 Reg. UE 2023/1114);
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 Reg. UE 2023/1114);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 Reg. UE 2023/1114).



2. LE LINEE GUIDA

Il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

I principi cui possono ispirarsi questi modelli possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (Linee Guida) predisposto da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	-----------------------

3. IL MODELLO

3.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La redazione del Modello è stata preceduta, come detto, da una serie di attività preparatorie e preliminari suddivise in differenti fasi e dirette allo studio approfondito della Società al fine di pervenire alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato che, nonostante sia un sistema in “itinere”, è in linea con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all’analisi dei documenti societari (visura, manuali, procedure, organigramma, ecc.) e all’esame della normativa vigente nel settore, lo svolgimento di interviste e colloqui con il Management delle varie unità e funzioni aziendali, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di (potenzialmente) risolversi nei Reati.

Sebbene l’adozione del Modello costituisca una mera “facoltà” dell’ente e non un obbligo, la Società, esprimendo in tal senso la propria politica improntata a profonda serietà e volontà di rispettare le norme di legge vigenti, ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione dello stesso in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un’opportunità per migliorare ed integrare la propria “corporate governante” all’interno di un percorso di innovazione, di “sensibilizzazione” e di trasparenza dalla stessa Società già intrapreso all’atto della sua costituzione.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

3.1.1 Mappatura aziendale delle aree a rischio reato

La redazione ed implementazione di un modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace (previa) mappatura dei rischi-reato. Si tratta di una fase c.d. cognitivo rappresentativa, deputata alla percezione del rischio e dalla valutazione della sua intensità.

La Società è dunque chiamata ad effettuare un’indagine dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando la complessità, la frammentazione delle competenze, la polverizzazione dei processi operativi e la c.d. proceduralizzazione dell’attività.

In questa fase assumono un ruolo importante l’analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società.

Il fine di questa fase è l’analisi del contesto, per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (potenziale) possibilità di commissione dei Reati.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	-----------------------

3.1.2 Identificazione dei processi sensibili

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata, come già anticipato, attraverso il previo esame della documentazione aziendale nonché attraverso una serie di interviste con i soggetti "chiave" nell'ambito della struttura aziendale, proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto con riferimento ai medesimi.

Questa analisi ha tenuto in debita considerazione tutte le attività che prevedano, anche in astratto, un contatto ovvero una interazione tra talune risorse aziendali e, per esempio, soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, nonché, come già detto, considerando le attività che possano influire sulla commissione dei reati societari ovvero, più in generale, dei Reati.

3.1.3 Sistema di controllo – protocolli specifici

Sulla base dei Processi Sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato. La Società adotta protocolli, procedure e istruzioni operative che compongono il sistema di gestione integrato aziendale e certificato da ente terzo secondo lo schema ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

3.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO

L'adozione, l'efficace praticabile e funzionale attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e, comunque, di "disinnescare" le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d'impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua "corporate governance", limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello, quindi, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (sia preventivo che "ex post") che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione, ricordiamo, è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio o un interesse), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è quindi quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità nei Destinatari che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge)

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	-----------------------

- in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la stessa Società.

3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

La Società ha ritenuto necessario procedere all'implementazione del Modello con la determina dell'Organo Amministrativo – come indicato in epigrafe.

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (OdV), sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo della Società. Le procedure e le istruzioni operative sono demandate all'approvazione della Direzione della Società.

3.4 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLICITI (C.D. WHISTLEBLOWING)

La Società rispetta quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” determinandone il processo e le relative garanzie di tutela del segnalante e di riservatezza per mezzo di una apposita procedura. Tale procedura concorre al presente Modello Organizzativo.

La gestione delle segnalazioni è effettuata garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, e del contenuto della segnalazione, protette mediante misure di sicurezza idonee a garantire la massima segretezza, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali. Vengono inoltre adottate particolari cautele per evitare l'indebita circolazione, sia interna sia esterna, di informazioni personali verso soggetti non autorizzati al trattamento dei dati.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

4. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA (ODV)

4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA E REQUISITI

L'OdV è costituito in forma collegiale ed è composto da soggetti esterni con elevate competenze, specifiche e tecniche, in ambito di sistemi di gestione, legale e societario.

L'OdV ha compiti di “controllo” diversi da quelli svolti dagli altri organi aziendali esistenti.

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- ✓ presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso il l'Organo Amministrativo;
- ✓ follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia ed indipendenza dell'OdV.

In caso di temporaneo impedimento di un componente dell'OdV di durata superiore a sei mesi, l'Organo Amministrativo provvede alla nomina di un supplente.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

Il compito di vigilanza si esplica, in via generale, nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato e collaborare con il responsabile della funzione interessata; nella verifica dell'efficacia e nell'adeguamento costante del Modello l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati ivi indicati.

In particolare sono previste:

- ✓ verifiche su singoli atti: periodicamente procederà ad una verifica a campione di atti nei processi a rischio;
- ✓ periodicamente procederà ad una verifica dell'efficacia degli strumenti organizzativi, anche attraverso:
 - un riesame delle situazioni analizzate;
 - una verifica del livello di conoscenza del Modello e in particolare delle procedure interne da parte del personale;
 - le richieste o segnalazioni pervenute.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

4.2 NOMINA E REVOCA

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- I. la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

ovvero

- II. la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;

ovvero

- III. l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Organo Amministrativo della Società potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV ad interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza (concreta e pratica) di attuazione del Modello, l'eventuale revoca

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa determina dell'organo Amministrativo.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, Dipendente e/o componente degli Organi Sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 RAPPORTI TRA DESTINATARI E ORGANISMO DI VIGILANZA

Nell'ambito della descritta autonomia ed indipendenza e in ragione di tali peculiari caratteristiche, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Amministrativo della Società, in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello o con riferimento a specifiche e significative situazioni.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni previste nel Modello relative alle informazioni e comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello i destinatari devono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni, anche tramite l'indirizzo e-mail appositamente creato.

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nel Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali Reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura della Società

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI: REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE DELLA SOCIETÀ

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, comunicando l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- I. annuale, nei confronti del C.d.A.;
- II. e, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, in ogni tempo nei confronti del C.d.A.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

4.5 REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto, o comunque, in relazione a notizie rilevanti ed inerenti la vita della Società, le consumazioni dei Reati, ecc...

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun responsabile eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- devono essere trasmesse all'OdV dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (ex D. Lgs. 81/2008) e/o dal Datore di Lavoro tutte le segnalazioni ritenute opportune ai fini del Decreto: a titolo esemplificativo e non esaustivo, comunicazioni relative a modifiche nella struttura del Documento di Valutazione dei Rischi; attività di verifica e controllo in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro; agli infortuni, ecc.;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

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 della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Destinatari) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione e report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al database.

4.7 CLAUSOLA GENERALE

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

È data ampia divulgazione dei contenuti del Modello.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la comunicazione e la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

I contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione; i Destinatari sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. e-learning).

Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni - di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società – dall'approvazione del presente Modello - dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

In particolare, la Società ritiene, come detto, importante l'attività formativa, le varie procedure e linee guida esistenti e per tale ragione, Società e l'OdV, con l'ausilio dell'ufficio del personale e, se del caso, attraverso consulenti esterni, provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa.

L'attività formativa dovrà essere orientata distinguendosi a seconda del Reato e del soggetto coinvolto (soggetti apicali, responsabili di funzione, soggetti sottoposti all'altrui direzione, ecc.).

L'attività formativa potrà essere svolta sia singolarmente che in gruppi ma la partecipazione dei a tali corsi sarà da considerarsi obbligatoria.

La decisione in merito alla frequenza con cui tale attività sarà svolta è riservata alla Società.

L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi presenti, ovvero, in caso di e-learning, attraverso appositi sistemi di rilevamento della partecipazione all'attività formativa.

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	-----------------------

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente e praticabile l’azione di vigilanza dell’OdV ed ha lo scopo di garantire l’effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce infatti, ai sensi dell’art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito del Modello medesimo ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI

6.2.1 Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure;
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell’espletamento di attività connesse ai processi di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- c) adozione, nell’espletamento di attività connesse ai processi, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o alle procedure, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati presupposto;
- d) adozione, nell’espletamento di attività connesse ai processi, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni e l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	------------------------------

intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’OdV e dell’Organo Amministrativo rimanendo quest’ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell’OdV e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

6.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall’apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni, e sono, in ordine crescente di gravità:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Il sistema disciplinare aziendale di ASC è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al CCNL (cfr. “Doveri dei lavoratori e Provvedimenti disciplinari”). In particolare, il sistema disciplinare esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate ed elenca le sanzioni in concreto previste per punire le infrazioni, sulla base della loro gravità. Pertanto, ad integrazione dell’esemplificazione del Contratto Collettivo Nazionale si precisa che incorre in un illecito disciplinare (elencato in ordine di crescente gravità) il lavoratore che:

1. violi le procedure interne previste dal presente Modello, “per inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza”;
2. violi le procedure interne previste dal presente Modello, ponendo in essere un comportamento consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società”;
3. violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio 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 a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un “rifiuto

 Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
--	--------------------------	-----------------------

di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio”, ovvero una “abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell’adempimento della prestazione di lavoro” ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili”;

4. adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi”;
5. adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una “violatione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
6. abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell’OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello, senza preventiva informazione dell’OdV. Ai lavoratori verrà data un’immediata e diffusa informazione circa l’introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI PARTNER

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

L’OdV verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa pattizia che è eventualmente inserita dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso, ovvero l'assegnazione a diverso incarico, quando possibile.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello ad un dirigente senza preventiva informazione dell'OdV.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE DI PREMINENZA (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A) DEL DECRETO)

In caso di violazioni da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informerà l'Assemblea dei Soci.

6.6 MISURE CIRCA WHISTLEBLOWING

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante compresi tutti gli atti discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante medesimo. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione. È a carico della Società in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrare la legittimità dei provvedimenti adottati. Qualora il segnalante sia un dipendente della Società che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia



**Modello Organizzativo ex D. Lgs.
231/01 – Parte generale**

Valid from
15/11/2024

Approved by
C.d.A.

circostanziata dell'avvenuta discriminazione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

7. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello a prevenire la commissione dei Reati, anche coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti e dei contratti/contatti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai Processi.

Inoltre, viene svolta una “review” di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Destinatari e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report all'Organo Amministrativo.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

	Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 – Parte generale	Valid from 15/11/2024	Approved by C.d.A.
---	---	--------------------------	------------------------------

8. ALLEGATI

Sono da considerarsi parte del presente Modello:

- Parte Speciale;
- Codice Etico;
- All. A, Analisi dei rischi;
- All. B, Risultato Analisi dei rischi – Processi;
- All. C, Risultato Analisi dei Rischi;
- All. D, Elenco Reati presupposto – quote/ sanzioni;
- All. E, Piano di formazione circa la responsabilità amministrativa degli Enti.

La Procedura Whistleblowing, i Protocolli, le Procedure e Istruzioni operative del sistema di gestione aziendale e i regolamenti aziendali concorrono al presente Modello.