



**CODICE ETICO E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

Sintesi per gli Stakeholder

INTRODUZIONE

Il presente documento fornisce una sintesi sul Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 (di seguito anche "MO231") implementato da P&C S.R.L. (di seguito anche "P&C" o "la Società"), nonché sul percorso intrapreso per lo sviluppo e l'implementazione del sistema di prevenzione.

Il Codice Etico e il MO231 sono stati adottati in primo luogo con la finalità di **prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, di reati rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 231/2001** da parte dei seguenti soggetti:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), nonché persone che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente ("soggetti apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei suddetti soggetti apicali.

Nel caso di **reati commessi da soggetti apicali**, l'esimente sussiste qualora l'ente riesca a dimostrare che:

- l'organo amministrativo ha adottato e efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire fattispecie di reato verificatesi;
- l'organo amministrativo ha affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il MO231 è un sistema di compliance costituito da un insieme di regole, procedure e protocolli che mirano a contrastare efficacemente, ovvero a ridurre a un livello accettabile, i rischi di commissione dei reati, intervenendo su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema è stato pertanto costruito tenendo conto della realtà giuridica, organizzativa e operativa della Società.

L'adozione del Codice Etico e del MO231 evidenzia a tutti i portatori di interesse che la Società ha deciso di rafforzare la sostenibilità e la trasparenza della propria organizzazione, improntata al miglioramento continuo.



INDICE

INTRODUZIONE	2
1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
1.1. Il d.lgs. 231/2001: la responsabilità amministrativa degli enti	4
1.2. I reati presupposto	4
1.3. Le sanzioni	4
1.4. La responsabilità da reato degli enti: l'esimente	5
2. IL MO231 DI P&C	7
3. LA COSTRUZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MO231	10
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001 (ODV231)	12
4.1. Struttura e composizione.....	12
5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO	15
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	16
7. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE	19
8. AGGIORNAMENTO DEL MO231	20

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1. Il d.lgs. 231/2001: la responsabilità amministrativa degli enti

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Secondo tale forma di responsabilità, **gli enti** (ivi comprese le società, le associazioni e le fondazioni) **possono essere chiamati in giudizio a rispondere di specifici reati, commessi da determinate persone che operano per essi (soggetti apicali e/o soggetti sottoposti a direzione e vigilanza degli apicali), qualora gli illeciti siano stati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.**

Si tratta di una forma di responsabilità distinta rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso l'illecito, che dà vita ad un autonomo giudizio a carico dell'ente, il quale potrà essere soggetto a sanzioni, sia di natura pecuniaria che interdittiva.

Il d.lgs. 231/2001, secondo la ricostruzione di giurisprudenza e dottrina, mira a sanzionare la cosiddetta "**colpa in organizzazione**", intesa come la mancanza di policy finalizzate a orientare le attività dell'organizzazione alla prevenzione dei reati presupposto.

1.2. I reati presupposto

L'ente può essere chiamato a rispondere ai sensi del d.lgs. 231/2001 solamente per reati che sono già inclusi nel campo di applicazione del predetto decreto al momento della loro commissione (in applicazione del principio di legalità).

1.3. Le sanzioni

Il riconoscimento della responsabilità ex d.lgs. 231/2001 dell'ente può comportare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- A. *sanzione pecuniaria;*
- B. *sanzioni interdittive;*
- C. *confisca del profitto di cui l'ente ha beneficiato dalla commissione del reato;*
- D. *pubblicazione della sentenza di condanna dell'ente.*

La **sanzione pecuniaria** è prevista per ogni reato presupposto ed è commisurata in "quote": per ciascun reato la pena pecuniaria non può essere inferiore a cento quote e non può essere superiore a mille. Il giudice determina il numero delle quote, entro il minimo e il massimo edittale previsto per lo specifico reato, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Come previsto dall'art. 11 del d.lgs. 231/2001, l'importo della singola quota varia da un minimo di euro 258,22 a un massimo di euro 1.549,37 ed è invece stabilito dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le **sanzioni interdittive** possono avere durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e si applicano, al ricorrere di terminate condizioni, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste.

L'applicazione di sanzioni interdittive può comportare: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, il divieto di contrarre con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da finanziamenti, contributi e sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare.

La **confisca del prezzo o del profitto del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, è sempre disposta con la condanna dell'ente.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna a spese dell'ente può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.4. La responsabilità da reato degli enti: l'esimente

Il d.lgs. 231/2001 ha individuato i criteri per l'adempimento ai doveri di diligenza organizzativa, tali da fare ritenere l'ente esente da "colpa in organizzazione" e, di conseguenza, costituire esimente da responsabilità da reato degli enti.

Nel caso di **reati commessi da soggetti apicali**, l'esimente sussiste qualora l'ente riesca a dimostrare che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire fattispecie di reato verificatasi;
- l'organo amministrativo ha affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di un reato commesso dai **soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza degli apicali**, l'ente non risponde se dimostra che la commissione

del reato non è stata determinata dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'adozione e l'efficace attuazione del MO231 costituisce quindi declinazione dei doveri di organizzazione posti dal d.lgs. 231/2001 ed è finalizzata ad attuare concretamente strumenti di prevenzione dei reati presupposto.

2. IL MO231 DI P&C

Il MO231 della Società è un sistema organizzativo integrato, costituito da regole di condotta, procedure, protocolli e altre misure organizzative.

Il MO231 è formato dalle seguenti **componenti**:

Codice Etico

Esprime i principi deontologici e le norme di comportamento che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari.

Contiene le norme e i valori etici che orientano le attività della Società e il suo rapporto con gli *stakeholder*.

Costituisce la base per l'elaborazione delle policy gestionali del management.

Include le norme di comportamento basilari, dedicate a tutti i destinatari del MO231, finalizzate alla prevenzione dei reati presupposto. Le norme e le disposizioni del Codice investono i seguenti campi:

- Condotta societaria
- Rapporti con imprese socie e società controllate
- Rapporti con Dipendenti e Collaboratori
- Rapporti con altri Stakeholder
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Conflitti di Interesse
- Riservatezza e sicurezza nel trattamento dei dati personali
- Proprietà Intellettuale e Industriale
- Gestione Ambientale
- Gestione Economico Finanziaria
- Tutela della Salute, della Sicurezza e dell'igiene sui Luoghi di Lavoro

Il Codice Etico potrà essere scaricato integralmente sul sito web della Società

MO231 Parte Generale

Contiene la disciplina di funzionamento del MO231 (costruzione, adozione, attuazione e aggiornamento) e delle sue singole componenti, incluso il canale interno di segnalazione delle violazioni.

MO231 Parti Speciali

Organizzate per categorie di reati presupposto, contengono l'indicazione delle misure organizzative generali e specifiche adottate dal Società per la prevenzione degli illeciti che, in quanto richiamate, costituiscono parte integrante del MO231.

Sistemi di deleghe / attribuzioni di poteri e funzioni

Costituiscono parte integrante del sistema organizzativo tutti gli atti e i documenti adottati dall'ente volti a definire compiti, funzioni e responsabilità di persone fisiche che operano nell'ambito dell'organizzazione, nell'ottica della c.d. *segregation of duties*. Sono pertanto componenti del sistema organizzativo:

- gli atti di attribuzioni di poteri amministrativi e di rappresentanza (deliberazioni dell'organo amministrativo, procure e deleghe di funzioni);

- i mansionari e le *job description*;
- gli atti interni di attribuzione di incarichi o responsabilità (es: lettere o comunicazioni di nomina).

Misure organizzative e protocolli di prevenzione

Il sistema delle misure organizzative preventive approntato dal MO231, disciplinato e richiamato dalle Parti Speciali, è composto dalle **misure di prevenzione**: regole di condotta, protocolli e procedure organizzative che i soggetti operanti nelle attività a rischio-reato (c.d. "attività sensibili") sono tenuti a rispettare.

Per la prevenzione dei reati e l'attuazione dei principi di controllo nell'ambito delle attività della Società, sono in particolare adottate **misure preventive di carattere generale** quali:

- **la formalizzazione della struttura organizzativa**, su base gerarchica e funzionale (es: l'adozione di un organigramma);
- **la definizione dei ruoli e delle competenze dei responsabili di funzione e previsione dei requisiti di formazione minimi** per occupare ciascuna funzione organizzativa (ad esempio, in un mansionario);
- **l'adozione di un sistema di deleghe** coerente con l'effettiva struttura organizzativa;
- **la formalizzazione delle regole di condotta** delle funzioni operanti nelle aree sensibili (attraverso l'adozione di un Codice Etico, di istruzioni di lavoro e comunicazioni interne).

Per la stessa finalità, sono inoltre adottate **misure organizzative specifiche**, quali:

- **strumenti di natura contrattuale**, nei confronti di soggetti terzi (quali collaboratori, consulenti esterni, volontari) che operano sotto la direzione o la vigilanza del vertice della Società, o che svolgono attività che possono riverberarsi nella commissione di illeciti nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di soggetti che operano per lo stesso (quali gestori ambientali, fornitori di impianti, macchine, attrezzature e DPI);
- **interventi di informazione e formazione** per lo svolgimento di attività sensibili.
- **procedure organizzative di controllo integrato** che prevedono: i) la definizione dello scopo e della finalità della procedura; ii) le regole e le istruzioni operative e di condotta; iii) la registrazione delle attività; iv) la gestione delle risorse finanziarie relative al processo (se presenti); v) i flussi informativi all'ODV231. La Società ha deciso di sviluppare **procedure operative** in ambiti di applicazione specifici, quali:
 - la gestione dei rapporti con la P.A.;
 - la gestione dei processi amministrativi e finanziari;
 - la gestione ambientale e la qualità del processo produttivo e del prodotto, nonché i rapporti con clienti e fornitori, nell'ambito di un sistema di gestione integrato (SGI), certificato e conforme agli standard UNI EN 9001 e 14001, nonché delineato anche secondo gli standard UNI EN 26000;
 - l'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - la gestione informatica e il trattamento dei dati personali.

L'Organismo di Vigilanza (ODV231)

L'organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MO231 e di curare il suo aggiornamento.

La documentazione delle attività dell'ODV231 e il sistema dei flussi informativi

L'insieme dei documenti attraverso i quali l'ODV231: disciplina le proprie attività; registra le proprie attività; comunica con il vertice della Società e con le unità organizzative.

Sono inoltre implementati flussi informativi tra l'ODV231, le funzioni interne e gli organi della Società, al fine di garantire che:

- l'Organismo di Vigilanza svolga con continuità le proprie funzioni, essendo informato in ordine all'eventuale svolgimento di attività sensibili o alla presenza di violazioni del MO231;
- il Consiglio di Amministrazione sia informato sulle attività svolte dall'ODV231 e sui risultati delle iniziative da questo assunte.

Il canale di segnalazione (whistleblowing)

Il sistema di segnalazione implementato dalla Società, ai sensi del d.lgs. 24/2023 per consentire ai soggetti legittimati di effettuare segnalazioni riguardanti violazioni delle quali il segnalante è venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il sistema sanzionatorio

L'insieme delle misure volte a sanzionare il mancato rispetto del MO231 da parte dei destinatari e delle relative procedure applicative.

Attività di formazione, informazione e addestramento

L'insieme delle attività finalizzate alla costruzione delle capacità dei destinatari di applicare le misure del MO231 loro applicabili.

3. LA COSTRUZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MO231

Il contenuto del MO231 della Società è stato delineato in conformità ai dettami posti a livello normativo dal d.lgs. 231/2001¹.

Nell'ottica di diligenza organizzativa e responsabilità, che da sempre guida le attività della Società, i processi di costruzione, adozione, aggiornamento e attuazione del MO231 sono stati condotti in linea con le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, adottate da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con provvedimento 7.3.2002 e successivamente aggiornate (da ultimo nella versione approvata a giugno 2021). È stato anche tenuto conto delle indicazioni contenute in linee guida adottate da enti esponenziali, associazioni di categoria, ordini professionali, nonché da standard di settore diffusamente applicati².

In base alle indicazioni contenute nella normativa, nelle linee guida adottate dalle associazioni di categoria e agli standard in materia, il **MO231 della Società è stato costruito secondo un processo di analisi trifasico:**

- **risk assessment:** analisi per l'identificazione dei rischi potenziali connessi alla commissione di reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente; definizione della intensità dei rischi;
- **as is analysis:** identificazione delle misure organizzative già implementate dall'ente che contribuiscono a ridurre i rischi di cui al punto precedente ad un livello accettabile;

¹ All'art. art. 6, ove si prevede, rispetto alle condotte dei soggetti apicali, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati;
- identificare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- determinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere, ai sensi del d.lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937: i) un canale di segnalazione interna per la segnalazione delle violazioni rilevanti; ii) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; iii) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi adotta comportamenti contrari alla normativa (es. violazione delle misure di tutela del segnalante, invio di segnalazioni palesemente infondate);

All'art. 7, ove si prevede, rispetto alle condotte dei soggetti sottoposti a direzione e vigilanza dei vertici, che il modello debba prevedere "misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

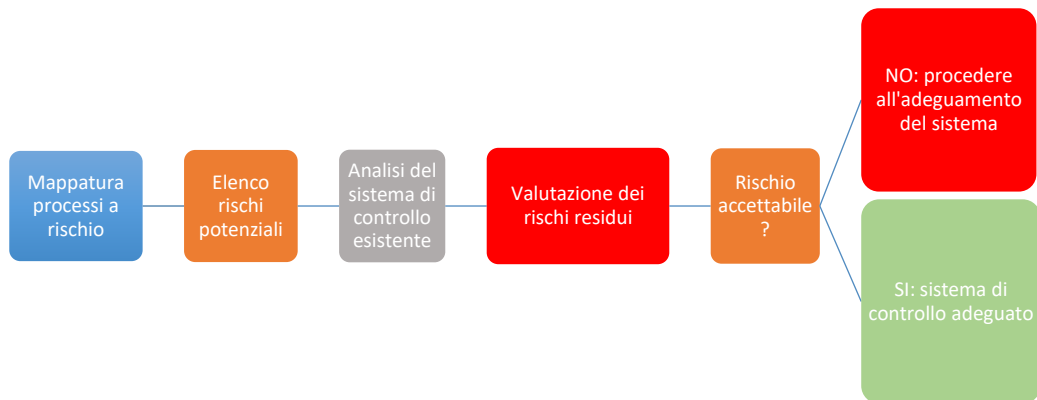
² Ad esempio, le circolari adottate in materia dal CNDCEC (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili), le norme UNI ISO 31000:2018 "Gestione del rischio", gli standard organizzativi per l'implementazione di procedure settoriali (ad esempio, le linee guida UNI EN ISO 45001 per l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro).

- **gap analysis:** identificazione delle misure integrative per completare il quadro dei controlli preventivi e fare fronte a tutti i rischi-reato individuati dal risk assessment.

L'analisi è stata svolta a cura di consulenti esterni sulla base delle informazioni fornite dal management e, in particolare, attraverso l'esame:

- di copia della documentazione rilevante fornita dalla Società sulla base della *checklist* predisposta preliminarmente;
- delle informazioni raccolte nel corso di interviste con il management, svolte anche sulla base di questionari predefiniti, e di visite presso i luoghi di lavoro.

Schema di sintesi del processo di costruzione del MO231:



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001 (ODV231)

4.1. Struttura e composizione

In base allo stato dell'evoluzione giurisprudenziale e alle indicazioni fornite dalle Linee Guida di riferimento, la Società procede alla nomina di un ODV231 dotato dei seguenti requisiti: **autonomia e indipendenza**³, **onorabilità**⁴, **professionalità**⁵ e **continuità d'azione**⁶.

La mancanza o il venire meno dei predetti requisiti costituisce condizione di ineleggibilità e/o di decadenza dell'ODV231.

³ Affinché siano dotati di autonomia e indipendenza, i componenti dell'ODV231 devono rispettare i seguenti requisiti:

- assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società con enti da essa controllati, che ne compromettano l'indipendenza;
- non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi della Società, ai sensi dell'art. 2399 c.c.;
- non avere svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'ODV231, in imprese fallite o sottoposte a liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- non essere stati parte di rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'ODV231.

A garanzia dei requisiti di autonomia e indipendenza, il licenziamento di eventuali dipendenti chiamati a ricoprire il ruolo di membri dell'ODV231, durante lo svolgimento del predetto incarico e per i sei mesi successivi alla sua cessazione, dovrà essere sottoposto a parere vincolante del Consiglio di Amministrazione e debitamente motivato (ferma restando la necessità della giusta causa o del giustificato motivo come disciplinati dalla normativa vigente).

⁴ Affinché possano essere rispettati i requisiti di onorabilità i componenti dell'ODV231 devono:

- non rientrare nei casi di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/00.

Il mancato possesso o la perdita dei suddetti requisiti comportano automaticamente l'ineleggibilità/la decadenza dell'ODV231.

⁵ La Società sceglie i componenti del proprio ODV231 verificando puntualmente il possesso di capacità tecniche e professionali tali da assicurare l'efficacia dei poteri e delle funzioni ad essi attribuiti.

I membri esterni dell'ODV231 sono professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche della responsabilità da reato degli enti, e possono provenire dai campi dell'economia, del diritto, dell'organizzazione aziendale o della consulenza tecnico-scientifica. In ogni caso, almeno uno dei componenti dell'ODV231 ha competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.

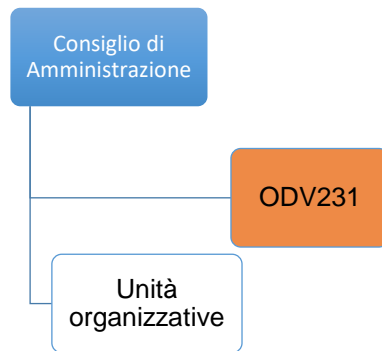
L'ODV231, per il migliore svolgimento delle proprie attività, potrà avvalersi di tutte le strutture interne (ivi compresi il RSPP e il Medico Competente), nonché di eventuali consulenti esterni.

⁶ La Società rafforza la continuità d'azione del proprio ODV231 alternativamente attraverso la presenza di:

- uno o più membri interni nella composizione dell'ODV231;
- funzioni interne che facilitano il coordinamento dell'attività dell'ODV231 e costituiscono un riferimento interno per l'ODV231.

Tra l'ODV231, gli organi della Società e i destinatari del MO231 sono attivi flussi informativi permanenti.

Il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'ODV231 potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad esempio per il reperimento di consulenze specialistiche o il rimborso di trasferte).



L'ODV231 quale organo della Società si caratterizza come unità di staff (priva di compiti operativi, amministrativi o disciplinari nell'ente), posta nella posizione gerarchica più alta possibile, che riporta direttamente all'Organo Amministrativo.

L'ODV231 è nominato dal Consiglio di Amministrazione con formale delibera, con incarico salvo diversa previsione triennale e rinnovabile. Esso è chiamato a svolgere le seguenti funzioni:

- A.** verifica la corretta esecuzione delle formalità connesse all'approvazione del MO231 e alla nomina dell'ODV231;
- B.** vigilanza sull'effettività del MO231 (ovverosia sulla coerenza tra i comportamenti tenuti dai destinatari e il MO231);
- C.** disamina dell'adeguatezza del MO231, alla luce della normativa vigente e degli standard di riferimento;
- D.** analisi relative al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MO231;
- E.** promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del MO231 attraverso: i) suggerimenti e proposte di adeguamento all'Organo Amministrativo; ii) monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento;
- F.** cura dei flussi informativi di competenza con gli organi della Società, le funzioni organizzative e gli altri destinatari del MO231;
- G.** promozione e monitoraggio di iniziative di informazione e formazione finalizzate a favorire la conoscenza del MO231 da parte dei destinatari, la sensibilizzazione degli stessi all'osservanza dei principi in esso contenuti, nonché il corretto adempimento a specifiche regole di condotta, procedure e protocolli organizzativi contenuti nel MO231;
- H.** suggerimento di azioni correttive o preventive nei casi di ritenute violazioni del MO231;
- I.** adozione del regolamento dell'ODV231 e del Piano delle Attività, in cui sono individuate e pianificate le attività di verifica e controllo che l'ODV231 intende compiere nell'anno solare di riferimento con l'indicazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie;
- J.** ogni altro compito attribuito dalla legge o dal MO231.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti l'ODV231:

- ha accesso a tutte le informazioni dell'ente. Tutti i destinatari del MO231 sono tenuti a fornire all'ODV231 le informazioni richieste;

- può convocare i responsabili delle funzioni organizzative, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti;
- ha in dotazione personale di segreteria e mezzi tecnici che ritenga necessari, nonché l'utilizzo di locali idonei a garantire l'efficienza e la riservatezza di riunioni, incontri, audizioni o attività di formazione;
- è dotato di un adeguato budget annuale definito dall'Organo Amministrativo di cui può usufruire, per il tramite delle funzioni interne competenti.

5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

In conformità a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, la Società ha provveduto a istituire un canale di segnalazione interno per ricevere le segnalazioni sulle violazioni, idoneo a garantire la riservatezza sia del segnalante – e delle altre persone eventualmente coinvolte – che del contenuto della segnalazione.

Attraverso il canale di segnalazione interno potranno essere comunicate, in via riservata e anche anonima, le condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, le violazioni del Codice Etico e del MO231, nonché le violazioni della normativa dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta oppure in forma orale. Il segnalante può anche chiedere di essere sentito personalmente.

Tutte le segnalazioni sono trattate con la massima discrezione e riservatezza per tutelare il segnalante da qualsiasi rischio di subire atti ritorsivi o discriminatori nel proprio contesto lavorativo.

Inoltre, i dati personali acquisiti sono trattati nel pieno rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e del Codice Privacy.

La struttura del canale di segnalazione interno e la gestione delle segnalazioni sono disciplinate nel dettaglio dalla Procedura Whistleblowing e gestione delle segnalazioni adottata dalla Società.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il MO231, come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) d.lgs. 231/01 ha previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, delineato secondo i seguenti principi:

- prevenzione: i provvedimenti sanzionatori vengono adottati a prescindere dall'esistenza di sanzioni per i medesimi fatti sul piano civile, penale e amministrativo e mirano a fermare i comportamenti pericolosi prima che si sostanzino nella commissione di illeciti; il sistema non punta a punire ma a orientare i comportamenti verso il rispetto delle regole previste dal MO231, nonché a fare emergere le criticità applicative, favorendo l'efficienza e l'aggiornamento del MO231;
- proporzionalità: le sanzioni sono commisurate all'entità della violazione contestata, alla rilevanza degli obblighi violati, all'intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, alla prevedibilità dell'evento, alla presenza di recidive e precedenti, al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica, all'autonomia del soggetto che ha posto in essere la violazione contestata, alle conseguenze reali o potenziali per l'ente;
- principio del contraddittorio: il soggetto che riceve la contestazione potrà sempre addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento.

L'ODV231, anche sulla base di quanto riferito dal soggetto gestore delle segnalazioni, riporta alle funzioni competenti la notizia di violazione del MO231 e monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

Costituiscono violazioni del MO231, in ordine di gravità crescente, i seguenti comportamenti posti in essere dai destinatari:

- A.** violazioni delle disposizioni del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate che costituiscono un'infrazione di lieve entità, in quanto non imputabili a deliberata volontà del lavoratore di mancare al proprio dovere;
- B.** la recidiva dei comportamenti di cui al punto precedente;
- C.** reiterare per una terza volta violazioni non gravi del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento), nonché
 - commettere una violazione che sia ritenuta rilevante considerati gli effetti che avrebbe potuto determinare nei confronti della Società, del suo personale e degli altri stakeholder;

- commettere una violazione del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative e di prevenzione ivi richiamate in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza;
- D.** la recidiva di mancanze che prevedano l'applicazione delle sanzioni di cui al precedente punto c) o violazioni del Codice Etico, del MO231 e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) nei casi di maggiore gravità, quali a titolo esemplificativo:
- violazione particolarmente rilevante considerati gli effetti che avrebbe potuto determinare nei confronti della Società;
 - violazione delle misure previste dalla Procedura Whistleblowing e gestione delle segnalazioni a protezione del segnalante;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni Whistleblowing che risultino infondate;
 - preordinata e dolosa trasmissione all'ODV231 di notizie, dichiarazioni o segnalazioni false volte a fuorviare o impedire l'attività di controllo del predetto Organismo;
 - preordinata e dolosa registrazione o verbalizzazione di informazioni scorrette nei documenti di registrazione previsti dalle procedure adottate nell'ambito del MO231;
 - ogni altra violazione che possa comportare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/2001 nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- E.** mancanze più gravi che costituiscano infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochino all'azienda grave nocimento morale o materiale. In tale tipologia di condotte sono incluse:
- la recidiva di qualunque delle mancanze di cui al punto d);
 - comportamenti o fatti che per loro natura o gravità configurano giusta causa o giustificato motivo di licenziamento quali:
 - l'adozione di comportamenti indicati dal Codice Etico come violazioni gravi o gravissime dei principi e delle regole ivi definite;
 - la realizzazione di ogni altra violazione del Codice Etico, del Modello inclusi i protocolli Whistleblowing e le misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) che appaia diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
 - la realizzazione di ogni violazione del Codice Etico, del Modello dei protocolli Whistleblowing e delle misure organizzative di prevenzione ivi richiamate (regole, disposizioni, procedure organizzative, protocolli di comportamento) che possa

determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal d.lgs. 231/01.

Le sanzioni possono trovare applicazione nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico e del MO231, ovvero:

- Dipendenti;
- Amministratori;
- Membri dell'Organo di Controllo / soggetti incaricati della revisione legale
- Membri dell'Organismo di Vigilanza / soggetto chiamato a gestire il canale Whistleblowing;
- Collaboratori, consulenti o altri destinatari diversi dalle categorie precedenti.

7. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le disposizioni del Codice Etico, del MO231, della Procedura Whistleblowing e delle procedure organizzative sono oggetto di interventi di informazione e formazione, debitamente pianificata su base temporale, finalizzati a rendere edotti tutti i destinatari in ordine al contenuto delle disposizioni e alla corretta applicazione delle procedure, dei protocolli e dei presidi di controllo che sono chiamati ad applicare. In considerazione del ruolo svolto e della propria *mission*, la Società punta a rendere informati tutti gli stakeholder in ordine alla presenza, all'effettiva implementazione e alla inderogabilità per l'ente delle disposizioni contenute nel MO231 e nel Codice Etico.

8. AGGIORNAMENTO DEL MO231

La Società si impegna a mantenere il MO231 efficiente ed efficace nel tempo, curando il suo adeguamento e/o aggiornamento, in particolare in occasione di: a) modifiche o innovazioni normative; b) violazioni rilevanti del MO231 o verifiche che dimostrino la scarsa efficacia del medesimo rispetto al raggiungimento degli obiettivi; c) modifiche rilevanti della struttura organizzativa; d) modifiche rilevanti della realtà operativa (quali trasferimenti di sede, ampliamento dell'oggetto sociale e della tipologia di attività svolte, acquisizione di rami d'azienda).

Il processo di revisione e aggiornamento continuo segue il seguente diagramma:



L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello competono sempre al Consiglio di Amministrazione.