MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

INDICE

PREMESSA 4

SEZIONE I 5

1 IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001 5

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche 5

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente 5

1.3 I presupposti della responsabilità dell'Ente 18

1.4 Le sanzioni 19

1.5 Il Modello quale esimente della responsabilità amministrativa 20

SEZIONE II 24

2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI *VIVENDA GROUP S.P.A.* 24

2.1 L'oggetto dell'attività 24

2.2 L'organizzazione aziendale 24

2.2.1 I contratti di service 24

2.2.2 Rinvio al Codice Etico 24

2.3 L'adozione del Modello da parte di *Vivenda Group S.p.A.* 24

2.4 I destinatari 25

2.5 Modifiche e integrazioni del Modello 26

2.6 Principi ispiratori del Modello 26

3 ORGANISMO DI VIGILANZA 28

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Funzioni e poteri 28

3.2 Nomina, composizione e durata della carica dell'Organismo di Vigilanza . 28

3.3 Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza 29

3.4 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza 29
3.5 Obblighi dell'Organismo di Vigilanza 30
3.6 Flussi informativi e obblighi di informazione 30
3.6.1 Le c.d. "segnalazioni" 30
3.6.2 I report e le relazioni diretti verso l'O.d.V. e provenienti dall'O.d.V. 32

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 34

5 SISTEMA DISCIPLINARE 35
5.1 Principi generali 35
5.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti 36
5.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 38
5.4 Sanzioni nei confronti degli amministratori 40
5.5 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale 41
5.6 Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza 41
5.7 Sanzioni nei confronti dei terzi 41
5.8 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari 42

6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 43

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, il "**Decreto**") ha introdotto la responsabilità amministrativa – ma sostanzialmente penale - da reato in capo alle persone giuridiche, ossia una forma diretta di responsabilità che si basa sulla commissione di specifici reati, espressamente indicati all'interno di un apposito elenco (di seguito anche "**reati presupposto**") commessi da parte delle persone fisiche, nell'interesse o a vantaggio della società, e non "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "**Modello**") è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di *Vivenda Group S.p.A.* (di seguito, anche, "**Vivenda Group**" ovvero la "**Società**") in data 30/09/2025

I soggetti destinatari del presente Modello (di seguito, i "**Destinatari**") che si impegnano a rispettarne il contenuto sono:

- il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i direttori e Responsabili della Società (cosiddetti "soggetti apicali");
- i dipendenti della Società (cosiddetti "soggetti sottoposti").

Inoltre, in forza di specifica accettazione o per mezzo di apposite clausole contrattuali, le disposizioni contenute nel presente Modello devono essere osservate anche da parte di soggetti esterni che operino in nome, per conto o nell'interesse della Società e all'interno delle aree di attività indicate come sensibili dal Modello, quali, ad esempio:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i lavoratori autonomi;
- i fornitori e i partner.

A corredo e integrazione del presente Modello, costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, vi sono i seguenti allegati:

- Allegato 1: Codice Etico;
- Allegato 2: Organigramma aziendale

Rientra tra i compiti della Società, anche tramite l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, quello di occuparsi del monitoraggio sul presente Modello, per garantire che le disposizioni nello stesso contenute siano speculari alle attività aziendali e seguano sollecitamente i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la normativa applicabile.

SEZIONE I

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (nel seguito, gli "**Enti**").

Per mezzo del suddetto Decreto, è stata introdotta per la prima volta all'interno dell'ordinamento italiano una forma peculiare di responsabilità "penale" a carico degli Enti, autonoma rispetto a quella ricadente sull'autore materiale del reato. Detta circostanza si evince dal fatto che, ai sensi dell'art. 8 del Decreto Legislativo n. 231/2001, la responsabilità dell'Ente sussiste anche nell'ipotesi in cui l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero quando il reato sia estinto.

A norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente è responsabile della commissione dei cosiddetti "reati presupposto" qualora questi siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso da parte di:

- ✓ soggetti cosiddetti "in posizione apicale", ossia quelle persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione dell'Ente o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;

- ✓ soggetti cosiddetti "sottoposti", ossia quelle persone fisiche assoggettate alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto, da accertarsi mediante l'istaurazione di un procedimento penale, può sorgere anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'Ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Tale requisito soggettivo si identifica con una colpa di organizzazione, intesa come violazione di un generale dovere organizzativo gravante sull'Ente, in base al quale lo stesso è tenuto a predisporre adeguate regole interne volte a prevenire, o quantomeno ridurre, lo specifico rischio della commissione di reati nel contesto dell'attività d'impresa.

1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono tassativamente indicati nella Sezione III del Decreto - nello specifico dagli artt. 24 e ss. - che comprende un ampio novero di illeciti, tra cui rientrano le seguenti fattispecie:

a) **reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24, 25 e 25-*decies* del Decreto):

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2, Legge n. 898/86);
- peculato (art. 314 c.p.) e peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio per l'esercizio della funzione (artt. 320, 318 e 321 c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 320, 319 e 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 della Corte penale internazionale o degli

organi delle Comunità europee e di funzionari delle comunità europee di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);

- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);

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

- 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.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);

In virtù del richiamo all'art. 491-*bis* c.p., sono poi compresi anche i seguenti reati di falso, laddove abbiano ad oggetto documenti informatici:

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);

- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
- falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
- falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
- falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);
- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
- uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.).

c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. n. 309/90);
- 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), numero 5) c.p.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater*, D.P.R. n. 43/1973);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, L. n. 40/1998);

d) **delitti in materia di 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, commi 1 e 2, 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.).

e) **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis* 1 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.).

f) **reati societari** (art. 25-*ter* del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, 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 società 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.);
- 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, commi 1 e 2, c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);

g) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* del Decreto):

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (artt. 270-*quater*);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);

- 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.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 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 o di band armata (art. 307 c.p.);
- altri delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dalle leggi speciali, o posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione di New York del 1999.

h) **delitti contro la vita e l'incolumità individuale** (art. 25-*quater*.1 del Decreto):

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.);

i) **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies* del Decreto,):

- riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater*1 c.p.)
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto 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.);

j) **reati di abuso di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. n. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. n. 58/1998);

k) **altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (artt. 14 e 15 del Reg. UE n. 596/2014, di cui all'art. 187 del D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente integrato e modificato);

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

- omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 589, comma 2 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 590, comma 3 c.p.);

m) **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.);

n) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-*octies*.1 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 aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis*);

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

- reati di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, co. 1, lett. a-*bis*, 171, co. 3, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*, 174-*quinquies* della Legge n. 633/41);

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.);
- associazione per delinquere o di tipo mafioso finalizzata a commettere taluno dei delitti previsti dal Titolo VI-bis c.p. (art. 452-*octies* c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* 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.);
- scarico di acque reflue industriali (art. 137, commi 3 e 5, primo periodo, 2 e 5, secondo periodo, 11 e 13, del D.Lgs. n. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, lett. a), b), 3, primo e secondo periodo, 5, 6, primo periodo, del D.Lgs. n. 152/2006);
- omessa bonifica (art. 257, del D.Lgs. n. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, del D.Lgs. n. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, del D.Lgs. n. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. n. 152/2006);
- sanzioni in materia di sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, D.Lgs. n. 152/2006);
- superamento dei valori limite di emissione (art. 279, comma 5, del D.Lgs. n. 152/2006);

- reati relativi alla zootecnia e all'allevamento di animali (artt. 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, 3-*bis*, comma 1, e 6, comma 4, della Legge n. 150/92);
- impiego delle sostanze lesive dell'ozono stratosferico e dannose per l'ambiente (art. 3, comma 6, della Legge n. 549/93);
- inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (artt. 9, comma 1, 8, comma 1, 2 e 9 del D.Lgs. n. 202/07);

q) **impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del Decreto):

- impiego di lavoratori privi del permesso di soggiorno (art. 22, comma 12-*bis*, del D.Lgs. n. 286/98);
- art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico sull'Immigrazione);

r) **razzismo e xenofobia** (reato di cui all'art. 3, co. 3-*bis*, L. 654/1975 previsto dall'art. 25-*terdecies* del Decreto)

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.);

s) **reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater*, DPR n. 43/73);
- associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR n. 309/90);
- tratta di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D.Lgs. del 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

t) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies* del Decreto):

- frode in competizioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989 n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, Legge n. 401/89);

u) reati tributari (art. 25-*quinquesdecies* del Decreto):

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. n. 74/2000);
- omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. n. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. n. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. n. 74/2000);
- indebita compensazione (art. 10-*quater,* D.Lgs. n. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. n. 74/2000);

v) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto):

- 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 delitto 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);
- 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);
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (Art. 40-*quinquies,* D.Lgs. n. 504/1995);
- Ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati (Art. 40-*sexies,* D.Lgs. n. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (Art. 41, D.Lgs. n. 504/1995);
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di 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);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (Art. 46, D.Lgs. n. 504/1995);
- Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa (Art. 47, D.Lgs. n. 504/1995);
- Irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa (Art. 48, D.Lgs. n. 504/1995);
- Irregolarità nella circolazione (Art. 49, D.Lgs. n. 504/1995);

w) 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 illecite 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.);

x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies* del Decreto**)**

- riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);

- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.)

Non si può escludere, in futuro, l'inserimento di nuovi reati presupposto nel Decreto o l'emanazione di provvedimenti legislativi che, pur non apportando direttamente modifiche al Decreto, ne dispongano l'applicabilità ad ulteriori fattispecie di reato, come già del resto accaduto, a far data dall'entrata in vigore dello stesso.

1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente

1. *I criteri oggettivi di imputazione*

1.1 La commissione di un reato-presupposto

La responsabilità in capo all'Ente si concretizza a seguito della commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'Ente stesso, di uno dei reati cosiddetti presupposto, tassativamente indicati nel Decreto agli artt. 24 e ss.

1.2 L'interesse o il vantaggio dell'Ente

Si ritiene integrata la responsabilità amministrativa dell'Ente quando la condotta illecita realizzata da un soggetto funzionalmente legato allo stesso, sia stata attuata "nell'interesse o a vantaggio dell'ente" (art. 5, comma 1 e 2).

In particolare:

a) l'interesse ha una valenza "soggettiva", ossia attiene alla intenzione della persona fisica, autrice del reato, di procurare all'ente un beneficio. L'interesse è oggetto di accertamento *ex ante* e prescinde dal suo effettivo conseguimento: in altre parole, rileva se perseguito, anche se non conseguito;

b) il vantaggio ha una valenza di tipo "oggettivo", ossia attiene ai risultati effettivi della condotta dell'autore del reato. Si concretizza un vantaggio in capo all'ente quando quest'ultimo ottiene una qualche forma di utilità, in conseguenza della commissione del reato: il vantaggio rileva, quindi, per il solo fatto di essere stato conseguito, anche se non è stato perseguito.

Se il soggetto agente ha posto in essere una condotta integrante un reato, perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, a norma dell'art. 5 del Decreto anche la persona giuridica è passibile di sanzione. Nell'ipotesi in cui, invece, il soggetto agente agisca mosso prevalentemente da un proprio interesse, è applicabile una diminuzione di pena, purché l'Ente dimostri di non aver tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o che comunque il beneficio sia minimo. Infine, qualora venga accertato che il soggetto abbia agito mosso esclusivamente dal perseguimento di un interesse personale o di terzi, l'Ente è esente da responsabilità a prescindere dall'acquisizione di un eventuale vantaggio.

1.3 Coinvolgimento dell'apicale o del sottoposto

Il terzo elemento che deve ricorrere affinché l'Ente sia passibile di sanzione, è rappresentato dal rapporto funzionale tra l'autore del reato e l'Ente stesso.

Per coinvolgere l'Ente, il reato deve infatti essere commesso:

- da uno dei soggetti in posizione apicale, ossia le "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (art. 5, comma 1, lett. a);
- da una delle persone sottoposte alla direzione, o alla vigilanza, di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. b).

Ai fini della qualificazione del soggetto attivo come "apicale" o "sottoposto", si applica il principio di effettività di cui all'art. 2639 c.c.

Secondo le più recenti interpretazioni giurisprudenziali, in entrambi i casi, ed a prescindere da una formulazione legislativa non felice, l'onere della prova circa la sussistenza della responsabilità dell'Ente grava sempre sulla Pubblica Accusa, come accade nel processo penale a carico delle persone fisiche.

2. *I criteri soggettivi di imputazione*

Ai fini della loro responsabilità, anche per gli Enti, il Legislatore richiede una forma di colpevolezza, rappresentata dalla colpa d'organizzazione, che fonda un giudizio di rimproverabilità della Società.
Tale colpa non sussiste ogniqualvolta l'Ente dimostri di essersi adeguato alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, dotandosi di un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed efficacemente attuato, e nominando un Organismo di Vigilanza, chiamato a monitorare sull'osservanza del citato Modello.

1.4 Sanzioni

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 introduce un apposito sistema di sanzioni, applicabili all'Ente a seguito della sua condanna.
A norma dell'art. 9 del menzionato Decreto, tali sanzioni sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza di condanna

La sanzione principale è quella pecuniaria, che viene sempre irrogata. Il valore da attribuire a tale sanzione viene stabilito in base ad un sistema "per quote". La determinazione del *quantum* è rimessa, nel rispetto della cornice edittale normativamente fissata, alla discrezionalità del Giudice, che, nell'ambito dei suoi poteri, terrà conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è calcolato in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate sia in via cautelare (artt. 45 e ss. del Decreto) che in via definitiva (art. 9, co. 2, del Decreto), sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi in cui siano espressamente previste e quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità, e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (gravità del fatto);
- in caso di reiterazione degli illeciti (pericolosità dell'ente).

L'applicazione delle sanzioni interdittive può essere evitata attraverso il compimento di attività riparatoria da parte dell'ente, e del suo adeguamento *post factum* alla disciplina "231" (art. 17).

La confisca (art. 19) del prezzo o profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna, anche nella forma per equivalente; prezzo o profitto dal reato possono formare oggetto di un sequestro preventivo, già nel corso delle indagini preliminari (art. 53).

La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18) può essere disposta solo in caso di applicazione di una sanzione interdittiva, con le intuibili ripercussioni sull'immagine dell'Ente.

1.5 Il Modello quale esimente dalla responsabilità amministrativa

Come anticipato nel paragrafo 1.3.2, la responsabilità dell'Ente è esclusa quando, in uno con la nomina dell'Organismo di Vigilanza, sia stato adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- l'autore del reato lo abbia commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7 del Decreto, invece, qualora il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come anticipato, la giurisprudenza ha chiarito che, in entrambi i casi, sia onere della Pubblica Accusa quello di provare la responsabilità dell'Ente, anche in caso di coinvolgimento di un soggetto in posizione apicale.

Secondo l'art. 6 e le prassi più accreditate, per essere ritenuto idoneo, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio");

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione dei reati;

4. prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (cosiddetto "sistema dei flussi informativi");

5. introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

6. essere efficacemente comunicato all'interno dell'azienda;

7. prevedere, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire un'operatività aziendale conforme alla legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

8. prevedere la sottoposizione del Modello a verifiche periodiche, nonché la modifica del Modello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

In conformità all'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto in materia di *whistleblowing*, il Modello deve altresì prevedere:

a) uno o più canali, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, che consentano ad apicali e sottoposti, nonché a coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) all'interno del Sistema Disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, e di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Con specifico riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, il Modello abbia una serie di specifici requisiti, come verrà evidenziato nella Parte Speciale del Modello, cui si fa rinvio.

Come anticipato, l'adozione del Modello Organizzativo (*rectius*, l'adeguamento al D.Lgs. n. 231/2001) *prima* della commissione del reato-presupposto, superato il vaglio dell'autorità giudiziaria, consente all'Ente di andare esente da responsabilità.
Se il Modello è invece adottato ed attuato a seguito della commissione di un reato (cosiddetto modello "*post factum*"), ma prima dell'apertura del dibattimento, l'Ente potrà ottenere una

riduzione di pena, o evitare l'applicazione di sanzioni interdittive; un effetto premiale è comunque sempre riconosciuto all'adeguamento al Decreto, quale che sia la fase in cui esso intervenga (ovviamente, in misura sempre meno significativa più ci si allontana dalla commissione del reato).

SEZIONE II

2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI *VIVENDA GROUP S.p.A.*

2.1. L'oggetto dell'attività.

La società *Vivenda Group S.p.A.* (la Società) è un'impresa che si occupa di restauri sponsorizzati a costo zero, finanzia restauri conservativi di opere e monumenti storici, *Out Of Home advertising* su maxi affissioni e maxi impianti led, pubblicità legale e finanziaria, ristrutturazioni di immobili di pregio, anche ad uso privato destinati alla vendita, miglioramento sismico ed efficientamento energetico.

2.2. L'organizzazione aziendale.

Il Presidente della società, e l'amministratore delegato gestiscono la società insieme al Responsabile del reparto Amministrazione Finanza e Controllo, ed alla responsabile della produzione,

2.2.1. *I contratti di service*

La Società ha stipulato una serie di contratti con Società Collegate per l'esecuzione di attività in regime di service

2.2.2. *Rinvio al Codice Etico*

L'obbligo di osservanza del presente Modello si inserisce nel più ampio obbligo di svolgere l'attività imprenditoriale nel pieno rispetto delle leggi, della normativa secondaria e aziendale, nonché delle prescrizioni del Codice Etico, che costituisce a ogni effetto parte integrante del Modello.
Il Codice Etico, infatti, oltre a promuovere pratiche comportamentali e standard di professionalità, pone una serie di principi che costituiscono il fondamento etico dell'attività aziendale, contrastando pratiche devianti rispetto alla legge, nonché lesive dei valori che la Società intende mantenere e promuovere.

2.3 L'adozione del Modello da parte di Vivenda Group S.p.A.

Allo scopo di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle sue attività, la Società ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità da reato degli enti, e valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa alla propria realtà aziendale, volto all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rispondente ai contenuti del Decreto.
La Società ritiene che l'adozione del Modello, unitamente all'emanazione di un Codice Etico - a prescindere dalle prescrizioni del Decreto, che indicano il modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione dei dipendenti della Società e degli altri soggetti alla medesima cointeressati (clienti, fornitori, collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.
Il Modello della Società *Vivenda Group S.p.A.* persegue lo scopo di introdurre un sistema strutturato ed organico di presidi, principi generali e regole di comportamento, in grado di contrastare il rischio di commissione di reato.
Pertanto, il Modello è finalizzato a:

(a) predisporre un sistema di prevenzione e controllo, finalizzato all'eliminazione – o comunque alla riduzione - del rischio legato alla possibilità di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
(b) individuare le aree, i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi detti reati;
(c) sancire obblighi di informazione verso l'O.d.V., per una costante ed efficace operatività del Modello;
(d) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
(e) predisporre un Sistema Disciplinare volto a sanzionare la violazione delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico;
(f) rendere edotti coloro che operano in nome e per conto della Società dell'esistenza di apposite sanzioni – disciplinari e contrattuali – applicabili in caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello;
(g) ribadire che *Vivenda Group S.p.A.* non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità.

2.4 I destinatari

Sono destinatari del Modello, tutti i soggetti – apicali e sottoposti – che operano in nome e per conto di *Vivenda Group S.p.A.* e, in particolare, il Modello è indirizzato a quanti possano astrattamente essere ritenuti più esposti al rischio di commissione di reato nel proprio ambito di operatività.
Devono, inoltre, essere considerati destinatari del Modello, non solo i soggetti investiti da qualifiche formali, ma anche coloro che, pur in assenza di una qualifica, svolgano compiti ed esercitino funzioni o poteri di fatto corrispondenti alla stessa.

Sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, poi, quei soggetti che svolgano anche solo occasionalmente qualsiasi tipo di attività lavorativa in favore della Società, pur rimanendo formalmente inquadrati in altra società, o rivestendo il ruolo di collaboratori/partner esterni. Invero, la previsione di apposite clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e *partners* commerciali, al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel presente Modello, consente a *Vivenda Group S.p.A.* di recedere dal contratto o di risolverlo.

2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

L'adozione del Modello, così come le successive modifiche ed integrazioni, è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza.
L'adozione del Modello Organizzativo rientra, del resto, nell'ambito dell'obbligo di dotare la Società di adeguati assetti organizzativi ai sensi dell'art. 2086 c.c.

2.6 Principi ispiratori del Modello

Il presente Modello è stato elaborato in conformità a quanto previsto nelle Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi emanate da Confindustria, tenuto conto della concreta organizzazione della società *Vivenda Group S.p.A.* e delle specifiche attività dalla stessa svolte.

Ciò posto, la costruzione dell'intero sistema "231" è ispirata ai seguenti principi generali:

1. *la professionalità*

Tale principio richiede l'adozione di standard elevati, allo scopo di evitare che si realizzino comportamentali contrastanti con gli interessi della Società, nonché con i valori dalla stessa promossi e con le disposizioni di legge;

2. *la tracciabilità delle operazioni rilevanti ai fini del Decreto 231*

La formazione e l'attuazione delle decisioni di *Vivenda Group S.p.A.*, è soggetta alla massima trasparenza ed alla condivisione fra più soggetti. Tale principio comporta che nel Modello siano individuati meccanismi di decisione e di controllo, preventivo e successivo, idonei ad eliminare – o quantomeno ridurre – i rischi all'interno delle aree sensibili. Il Modello prevede, altresì, che le operazioni nelle predette aree, siano sempre supportate da adeguata documentazione con strumenti di reporting e controllo, che consentano il tempestivo intervento dell'O.d.V.;

3. *il rispetto del principio della segregazione delle funzioni*

Tale principio impone la separazione delle fasi in cui si articola ogni processo, ovvero una alterità tra le funzioni tecnico-operative e quelle decisionali, contabili e di controllo. La

separazione dei ruoli e delle funzioni, è accompagnata dal dovere di segnalare all'O.d.V. eventuali anomalie che venissero riscontrate, anche in ordine al mancato rispetto delle attribuzioni delle responsabilità e dei poteri;

4. *la definizione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità assegnate*

Il presente Modello organizzativo consente di definire in maniera chiara e netta, anche mediante un sistema di deleghe e procure, i poteri, i principi di controllo e le responsabilità, in relazione alle singole funzioni aziendali;

5. *l'adozione di un controllo di gestione*

La Società adotta un sistema per il controllo di gestione, adeguato alle varie tipologie di rischio e che consenta la pronta emersione delle eventuali situazioni di criticità;

6. *la formalizzazione di un sistema di Protocolli*

Il Modello è integrato da un sistema di Protocolli adottato per la gestione dell'operatività nelle aree a rischio, che prevede:

- la predisposizione di misure organizzative, gestionali e di controllo volte alla prevenzione o riduzione del rischio di verificazione dei reati presupposto, di cui al catalogo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001;
- il monitoraggio dei processi aziendali mediante:
    - individuazione dei centri decisionali, con distinzione tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo;
    - attribuzione delle rispettive responsabilità ai soggetti coinvolti;
    - standardizzazione dei processi, ovvero definizione della disciplina regolatoria dei vari segmenti del processo.

7. *l'utilizzo di clausole "231" nei contratti di service*

La Società adotta delle specifiche clausole contrattuali che impongono il rispetto del presente Modello, del Codice Etico e dei principi fondamentali cui la Società si ispira, in relazione a tutte le attività svolte da, o per conto di, *Vivenda Group S.p.A.*

8. *il sistema dei flussi informativi*

Il sistema dei flussi informativi attiene all'attività di reportistica periodica dalle singole funzioni aziendali verso l'O.d.V., e costituisce un presidio di significativa importanza rispetto all'attività di vigilanza posta in essere da quest'ultimo, sulla conformità delle singole attività al Modello.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Funzioni e poteri

Con il termine "**Organismo di Vigilanza**" (di seguito, per brevità, "**O.d.V**.") viene indicato l'organo interno all'Ente investito di autonomi poteri di iniziativa e controllo, deputato a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.

Nell'ottica di garantire una più efficace prevenzione rispetto alla commissione di eventuali reati, l'O.d.V. instaura una forma di stretta collaborazione con gli organi di controllo aziendali.

L'Organismo di Vigilanza deve:

4 verificare l'idoneità del Modello a garantire la prevenzione dei reati secondo la struttura aziendale, nonché la sua efficace attuazione;

5 verificare il rispetto delle disposizioni e dei protocolli previsti dal Modello, tanto da parte dei soggetti apicali, quanto da parte dei soggetti a questi sottoposti;

6 curare l'aggiornamento del Modello, proponendo all'organo amministrativo eventuali modifiche dello stesso, alla luce di violazioni e/o comportamenti inappropriati;

7 informare prontamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle violazioni del Modello da parte di dipendenti e/o terzi;

8 valutare la possibilità di applicare sanzioni disciplinari a carico di quanti violino le prescrizioni del Modello, fornendo un parere in tal senso all'organo preposto all'irrogazione delle stesse;

9 fornire chiarimenti in relazione alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;

10 fornire supporto all'organo gestorio in ordine alla diffusione del Modello Organizzativo ai vari livelli dell'organizzazione ed alla formazione del personale;

11 occuparsi della ricezione, mediante appositi canali informativi, delle segnalazioni riguardanti la commissione di reati e/o di violazioni del presente Modello;

12 predisporre relazioni informative, con cadenze periodiche, in ordine alle attività compiute, indirizzate al Consiglio di Amministrazione;

13 disciplinare le regole del proprio funzionamento, tramite l'adozione di un Regolamento interno.

A tal fine, vengono attribuiti all'O.d.V. ampi poteri, quali quello di:

- raccogliere e custodire le informazioni sensibili inerenti alla Società;
- svolgere attività di verifica e istruttoria interna;
- effettuare accessi presso qualsiasi ufficio della Società con finalità ispettive, nonché accedere a tutta la documentazione di interesse, anche informatica;
- spesa, esercitabile nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, in concomitanza con l'istituzione dell'organo.

3.2 Nomina, composizione e durata della carica dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto e tenuto conto delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione della stessa, affida la funzione di Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello ed a curarne l'aggiornamento, ad un organismo a composizione plurisoggettiva.
Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, l'O.d.V. resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'organo amministrativo della Società all'atto di nomina, e comunque non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile, fermo restando il regime di prorogatio nelle more della nomina di un nuovo O.d.V., o del suo rinnovo con la medesima composizione.

3.3 Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'O.d.V. devono essere provvisti delle seguenti caratteristiche:
(a) professionalità, che implica una adeguata conoscenza delle normative di riferimento, con competenze di tipo penalistico e aziendalistico;
(b) autonomia e indipendenza, che consente all'Organismo di svolgere le sue funzioni senza condizionamento, con una linea di riporto diretta verso il Vertice Aziendale;
(c) continuità di azione, garantita dall'espletamento continuativo delle funzioni.

3.4 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Costituiscono cause di **ineleggibilità** alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:
(a) la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
(b) la condanna, con sentenza anche non irrevocabile, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
(c) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.
Costituiscono cause di **decadenza** dall'incarico di Organismo di Vigilanza:
(a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
(b) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio dell'O.d.V.;
(c) il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - delle mansioni affidate all'O.d.V.;
(d) l'applicazione di sanzioni disciplinari.
Al fine di garantire l'indipendenza dell'O.d.V., ciascun membro dello stesso per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

(a) intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
(b) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
(c) essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società, o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
(d) essere, comunque, portatore di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società, tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

3.5 Obblighi dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. deve adempiere al suo incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, agendo in modo autonomo e indipendente.
L'O.d.V. è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, che tratta in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy.

3.6 Flussi informativi e obblighi di informazione

La circolazione delle informazioni attraverso i c.d. flussi informativi, costituisce un elemento fondamentale di un efficace sistema organizzativo.
Tali flussi sono rappresentati:

- dalle segnalazioni, anche di cui alla disciplina in materia di *whistleblowing*
- dall'attività di *reporting* verso l'Organismo di Vigilanza (flussi informativi in entrata);
- dalle relazioni e dai report trasmessi dall'O.d.V. al vertice aziendale (flussi informativi in uscita).

3.6.1 Le c.d. "Segnalazioni"

Le segnalazioni hanno ad oggetto:

- la commissione, il tentativo o il sospetto, di commissione di uno dei reati-presupposto;
- le condotte illecite, le violazioni e i sospetti, di violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico;
- eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del Decreto;
- le eventuali anomalie riscontrate nell'applicazione del Modello Organizzativo;
- le ulteriori situazioni previste dalla disciplina in materia di *whistleblowing*.

Le segnalazioni possono essere effettuate da diversi soggetti che ricoprano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, ovvero dai dipendenti e dai collaboratori della società, dai consulenti, dai clienti, dai fornitori, dai partner commerciali della Società, dagli agenti e dagli azionisti della Società, dai candidati nella procedura di selezione del personale, dai lavoratori in prova e dagli ex lavoratori.
L'Ente mette a disposizione appositi canali informativi idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, al fine di evitare che si verifichino fenomeni di ripercussione in capo allo stesso ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 231/2001.
In particolare, la Società fornisce i seguenti canali:

- linea telefonica dedicata;
- piattaforma online crittografata

Le specifiche sull'utilizzo dei canali per le segnalazioni sono indicate all'interno della valutazione di impatto '*22 - Pia_Whistleblowing*', alla quale si rinvia.
Le segnalazioni devono avere ad oggetto fatti specifici, dei quali il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento delle proprie funzioni.
Le Segnalazioni devono contenere:

- una descrizione chiara e completa del fatto che si denuncia;
- l'indicazione delle persone coinvolte e degli eventuali testimoni presenti;
- l'allegazione di eventuali documenti comprovanti la fondatezza del fatto oggetto della Segnalazione.

Non sono considerate Segnalazioni quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata a un interesse di natura personale del segnalante, o inerente al proprio rapporto di lavoro.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore:

- entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, invia al segnalante un avviso di ricevimento comunicando la "presa in carico" della Segnalazione;
- verifica la rilevanza e la procedibilità della Segnalazione;
- mantiene l'interlocuzione con il Segnalante, se del caso richiedendogli integrazioni;
- avvia un'attività istruttoria, nel caso di procedibilità della Segnalazione, volta ad accertare la sussistenza del fatto segnalato;
- entro novanta giorni dalla ricezione della segnalazione, fornisce riscontro al Segnalante comunicandogli l'improcedibilità della Segnalazione, o gli esiti dell'accertamento svolto e le eventuali misure adottate.

Il Destinatario delle Segnalazioni ne garantisce l'anonimato, assicurando la riservatezza del segnalato e del segnalante, al fine di tutelare quest'ultimo da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 24/2023.

Il Gestore delle Segnalazioni deve:

1. mantenere massimo riserbo all'esterno, rispetto alle informazioni o alle notizie apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, salvo gli obblighi di denuncia o di comunicazione previsti dalla Legge
2. conservare in forma informatica e/o cartacea i dati sensibili dei segnalanti, nel rispetto delle garanzie di riservatezza e protezione dei dati.

Viene espressamente fatto divieto di adottare qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente, o indirettamente, alla segnalazione. Le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare sono applicabili anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante che abbia inviato apposita informativa al Destinatario delle Segnalazioni, nonché nei confronti di chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni infondate.

3.6.2 I report e le relazioni diretti verso l'O.d.V. e provenienti dall'O.d.V.

Flussi informativi in entrata

Con riferimento ai flussi informativi in entrata, le Funzioni/Aree/Uffici ciascuna per il proprio ambito di competenza, sono tenute a comunicare all'O.d.V. tutte le informazioni necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza ad esso attribuiti dal Decreto.

In via esemplificativa e non esaustiva, devono essere comunicati all'O.d.V.:

- le richieste di assistenza legale provenienti dall'Amministratore Delegato, dai Dirigenti, dai Responsabili e dipendenti aziendali, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- qualsiasi modifica della struttura organizzativa, nel sistema di attribuzione dei poteri, delle deleghe e delle relative responsabilità;
- rilievi eventualmente formulati a seguito di verifiche o ispezioni effettuate dalle Autorità competenti;
- relazioni interne dalle quali emergano eventuali responsabilità per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- qualsiasi modifica nello svolgimento dei processi, delle attività sensibili e delle aree a rischio;
- rapporti sintetici aventi ad oggetto le attività svolte nel periodo di riferimento.

Flussi informativi in uscita

I flussi informativi in uscita, sono costituiti dall'insieme di informazioni che l'O.d.V. trasmette in una relazione annuale destinata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Tale relazione contiene, a titolo esemplificativo:

- un resoconto delle attività e dei controlli svolti nel corso dell'anno;

- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello Organizzativo con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche dello stesso;
- il riepilogo delle segnalazioni ricevute e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- il riepilogo delle procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione.

In ogni caso, l'O.d.V. deve comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito a:

- violazioni al Modello Organizzativo individuate durante lo svolgimento delle verifiche, per le determinazioni conseguenti;
- eventuali problematiche significative scaturite dall'attività di competenza.

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Informazione e diffusione interna

All'atto della sua approvazione, il Modello viene trasmesso via email a tutti i Destinatari, e pubblicato sulla intranet aziendale.

La stessa procedura viene usata nel caso di approvazione di nuove versioni del documento.

In occasione di nuove assunzioni, l'Ufficio Risorse Umane ha il dovere di consegnare copia del Modello a ciascun nuovo dipendente/collaboratore/stagista.

Informazione e diffusione esterna

Sul sito internet, viene data evidenza dell'adeguamento alle disposizioni di cui al Decreto, con pubblicazione del Codice Etico.

La Società introduce nei contratti apposite clausole, con le quali richiede alla controparte l'adozione di un comportamento rispettoso della legge e conforme al suo Modello, prevedendo sanzioni in conseguenza della violazione di tale obbligo.

Formazione

L'Organismo di Vigilanza promuove attività finalizzate alla formazione del personale, affinché sia edotto in merito alle tematiche inerenti al D.Lgs. n. 231/2001.

La formazione è rivolta a tutti i dipendenti, anche con modalità diverse a seconda dell'inquadramento, e ha ad oggetto i contenuti del Modello e le modalità operative necessarie a garantire l'osservanza delle prescrizioni in esso contenute ed il rispetto della legalità all'interno dell'azienda.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

In conformità alle Linee Guida di Confindustria, e in attuazione delle disposizioni previste dagli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, il presente Sistema Disciplinare sanziona il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo e nel Codice Etico, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle violazioni e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale.
Le predette sanzioni, si applicano nei confronti di tutti i Destinatari del Modello organizzativo e del Codice Etico, che si rendano responsabili di violazioni lesive del rapporto di fiducia instaurato con l'Ente, e che costituiscono, altresì, una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore, di cui alla disciplina contenuta nel Codice Civile.
Ai fini del presente Sistema Disciplinare, tra i Destinatari del Modello organizzativo e del Codice Etico si distinguono:

- dipendenti;
- dirigenti;
- amministratori;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell'O.d.V.;
- terzi esterni alla Società.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- la violazione delle norme di legge di cui al Decreto "231", di quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di quelle in materia ambientale;
- la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo;
- la violazione delle procedure aziendali e dei doveri formalmente attribuiti ai Destinatari del presente Modello organizzativo;
- la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo al corretto svolgimento delle attività di controllo, revisione e audit, ovvero ogni condotta idonea a violare, o eludere, le predette attività.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, e delle misure di cui al Modello organizzativo ed al Codice Etico, costituisce, altresì, una possibile causa di estinzione del rapporto di lavoro e/o contrattuale con tutti i Destinatari, nei confronti dei quali si darà luogo all'applicazione dei generali rimedi di diritto civile.
È sempre riconosciuto alla Società, il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla commissione di un illecito disciplinare.

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare, sono applicate in conformità alle garanzie procedimentali di cui allo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) ed alle specifiche disposizioni del CCNL di categoria.
La Società, si impegna ad assicurare la piena conoscenza del presente Sistema Disciplinare da parte dei Destinatari, come di seguito distinti.

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nel Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Ai fini dell'individuazione del tipo e dell'entità della sanzione, si tiene conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- contegno complessivo del soggetto autore della violazione disciplinare;
- sussistenza di eventuali precedenti disciplinari;
- ruolo, funzione e mansioni dell'autore della violazione disciplinare;
- circostanze di fatto caratterizzanti la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accerta le eventuali violazioni disciplinari e comunica all'Amministratore Delegato l'esito dei propri accertamenti, per l'avvio delle azioni necessarie.

5.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti sono quelle di seguito indicate, nel rispetto dei limiti previsti dall'articolo 7, dello Statuto dei Lavoratori, e dal CCNL di categoria.

A) Rimprovero Verbale

La sanzione del rimprovero verbale, è applicata a fronte di violazioni lievi del Modello organizzativo e del Codice Etico, sempre che si tratti di violazioni commesse con sola colpa, che non ricorrano ipotesi di recidiva, e che dalla violazione non derivi una compromissione dell'efficacia generale del Modello o del Codice Etico.
Il rimprovero verbale può essere applicato a fronte della violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di prescrizioni contenute nel Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, è il caso del dipendente che, per disattenzione, ometta l'adeguata conservazione della documentazione di supporto di una data attività, senza che da ciò derivino conseguenze ulteriori sul piano esterno.

B) Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto, è applicata a fronte di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale, o per le seguenti carenze:

(a) violazione colposa di norme, prescrizioni contenute nel Modello, o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, è il caso del dipendente che, per disattenzione, ometta di verificare il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello;
(b) ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni di rischio lieve.

Anche in questo caso, l'entità delle violazioni deve essere tale da non compromettere l'efficacia generale del Modello o del Codice Etico.

C) Multa (non superiore a 3 ore di retribuzione)

La sanzione della multa, è applicata a fronte di violazioni e/o condotte contrarie ai principi del Codice Etico e/o di prescrizioni contenute nel Modello, dalle quali derivi l'esposizione della Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati presupposto.

D) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (fino a 3 giorni)

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, è applicata a fronte di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti, o per le seguenti carenze:

- condotte colpose e/o negligenti da cui, in ragione del livello di responsabilità gerarchico o tecnico, possa derivare, sia pure a livello potenziale, una compromissione dell'efficacia generale del Modello o del Codice Etico.
  A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è il caso dell'adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge, dei principi contenuti nel Codice Etico e/o di prescrizioni contenute nel Modello, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- gravi violazioni del Modello o del Codice Etico, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è il caso di:
  - omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
  - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, e del sistema di deleghe e procure;
  - omissione della vigilanza sul personale operante, all'interno della propria sfera di responsabilità, nell'ambito di attività e processi a rischio reato;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali, o di disposizioni aziendali specifiche, comunicate al dipendente.

E) Licenziamento con preavviso per giustificato motivo

La sanzione del licenziamento con preavviso per giustificato motivo, è applicata a fronte di un rilevante inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.
Costituiscono motivazioni rilevanti:

(a) reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
(b) la tenuta, nell'ambito di attività classificate a rischio, di condotte, contrarie ai principi contenuti nel Codice Etico e/o a prescrizioni contenute nel Modello, dirette al compimento di reati presupposto;
(c) reiterata inosservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e/o di prescrizioni contenute nel Modello;
(d) omissione della comunicazione all'O.d.V. di informazioni rilevanti nonché violazioni gravemente colpose della normativa sul *whistleblowing* e presentazione, con colpa grave, di segnalazioni infondate.

F) Licenziamento senza preavviso per giustificato motivo

La sanzione del licenziamento senza preavviso per giustificato motivo, è applicata a fronte di ogni mancanza che, per la dolosità del fatto, per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività, sia talmente grave da:

- pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società, in modo da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso;
- essere suscettibile, nei rapporti con i terzi, di far incorrere la Società nella responsabilità da reato.

Il licenziamento senza preavviso per giustificato motivo, costituisce la sanzione disciplinare applicabile a fronte di tutte le violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico e/o delle prescrizioni contenute nel Modello, poste in essere con intento doloso tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- le condotte inequivocabilmente dirette alla commissione di un reato presupposto;
- la dolosa violazione e/o elusione del sistema di controllo realizzata mediante sottrazione, distruzione, alterazione della documentazione di riferimento, ovvero mediante l'impedimento, ai soggetti preposti, del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla predetta documentazione;
- la mancata, incompleta o non veritiera, documentazione dell'attività svolta dolosamente, diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'informazione;
- gravi violazioni dolose della normativa sul *whistleblowing* e presentazione, con dolo, di segnalazioni infondate.

5.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico, o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché – limitatamente all'Alta

Direzione – di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL - Dirigenti.
Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente, sarà assunta la misura del licenziamento.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento, il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, nell'ambito di attività e di processi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità, o anomalie relative alla corretta applicazione del Modello e/o del Codice Etico, di cui abbia notizia e da cui derivi una compromissione dell'efficacia generale del Modello o del Codice Etico, o tali da esporre la Società al pericolo di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'O.d.V., eventuali criticità afferenti alle aree a rischio, emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, controlli, audit;
- effettui indebite elargizioni in denaro a soggetti pubblici o privati;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni, o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- effettui un pagamento in *cash* o in natura;
- commetta violazione delle misure di protezione per i segnalanti che abbiano fornito informazioni in materia di *whistleblowing*;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate che accusino ingiustamente qualcuno di aver violato il Modello o il Codice Etico.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'O.d.V. provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alle competenti strutture aziendali, che provvederanno a norma di legge e di contratto.
Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare la Società all'esterno, l'applicazione della misura di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5.4 Sanzioni nei confronti degli amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'O.d.V. dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.
Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie relative alla corretta applicazione del Modello e/o del Codice Etico di cui abbia notizia e da cui derivi una compromissione dell'efficacia generale del Modello o del Codice Etico o tali da esporre la Società al pericolo di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato presupposto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi - anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a soggetti pubblici o privati in violazione di quanto previsto nel Codice Etico e nel Modello o accordi a terzi altri vantaggi indebiti di qualsiasi natura;
- riconosca compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale e/o effettui prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito in favore di collaboratori, consulenti, partner commerciali, fornitori, clienti, agenti e tutti coloro che, anche occasionalmente, operano per conto o nell'interesse dell'azienda;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito l'organo di controllo, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione di responsabilità ai sensi della disciplina contenuta nel Codice Civile.
Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

5.5 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento contenute nel Modello e/o nel Codice Etico da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'O.d.V. dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.
Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità, ai sensi della disciplina contenuta nel Codice Civile.
Resta salvo in ogni caso, il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collegio Sindacale.

5.6 Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza:

- per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- abbia violato gli obblighi di riservatezza di cui al presente Modello o al Codice Etico, o abbia compiuto atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informarne il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.
Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'O.d.V.

5.7 Sanzioni da attuare nei confronti di terzi

Ogni comportamento in contrasto con le disposizioni e le regole di comportamento contenute nel Modello e/o nel Codice Etico posto in essere da terzi (ossia procuratori, collaboratori, consulenti, partner commerciali, fornitori, clienti, agenti sul territorio e tutti coloro che, anche

occasionalmente, operano per conto o nell'interesse della Società in virtù da un rapporto contrattuale, diverso dal lavoro subordinato) potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.
Resta salvo in ogni caso, il diritto della Società a procedere alla cancellazione temporanea dall'albo dei fornitori/consulenti della Società, ed ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dei terzi, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.
Competerà all'O.d.V. il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

5.8 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell'O.d.V. di violazioni del Modello, l'Amministratore Delegato, di concerto con i responsabili di altre funzioni, ove necessario, apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.
La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'O.d.V. è dunque condotta, nello stretto tempo occorrente, dalla funzione aziendale indicata.
Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'O.d.V.
La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente, è condotta:

- dall'Amministratore Delegato per quanto concerne le violazioni compiute dal personale dipendente, dai dirigenti e dai terzi;
- dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai componenti del Collegio Sindacale.

6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, è il Consiglio di Amministrazione.
Spetta, pertanto, allo stesso, con il supporto e su impulso dell'O.d.V., ogni valutazione circa l'adozione di eventuali attività di modifica rispetto all'implementazione, l'aggiornamento o l'integrazione del Modello. Tuttavia, persiste in capo all'O.d.V., l'onere di monitorare costantemente, sia il Modello, che le novità normative di più recente introduzione, al fine di poter sottoporre al Consiglio di Amministrazione eventuali interventi di riforma del Modello.
In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.
Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.