SOCIETÀ MANAGEMENT AMMINISTRAZIONE RICERCA TRASPORTI S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"

APPROVATO CON DELIBERA
DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO
DEL 23/10/2026

Introduzione

La "Società Management Amministrazione Ricerca Trasporti S.r.l." (d'ora innanzi S.M.A.R.T., Società o Azienda) sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine proprie e delle aspettative dei soci, ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "Modello") come meglio illustrato nel cap. IV seguente.

S.M.A.R.T., operatore nel settore dei trasporti e della logistica, con focus sul trasporto di merci su strada (conto terzi) e sui servizi di distribuzione/logistica integrata, è attiva nella gestione, organizzazione ed esecuzione dei servizi di movimentazione, trasporto e consegna delle merci dei propri clienti, con prevalenza sul mercato italiano, servendo i principali canali GDO, Normal trade e Ho.Re.Ca. La Società ha consolidato nel tempo una significativa presenza nel mercato di riferimento e credenziali tali da consentirle di operare con elevati standard di professionalità, mantenendo costante attenzione alle evoluzioni del quadro normativo e regolatorio applicabile.
Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida formulate da CONFINDUSTRIA, nonché delle best practice e indicazioni di settore ritenute pertinenti, ove applicabili al contesto operativo della Società.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo della Società, con formale delibera, ha nominato l'*"Organismo di Vigilanza"* (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello si compone di una "Parte Generale", volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, cui si aggiunge l'Allegato del Catalogo dei Reati.
Segue una "Parte Speciale" che contiene i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto che possono astrattamente essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società, così come individuati a seguito del *Risk Assessment* condotto.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di

aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la "Parte Speciale", in considerazione del suo particolare contenuto, è suscettibile invece di periodici aggiornamenti, soprattutto al variare della dinamica societaria (cambiamenti nell'organigramma, nel business, etc.); l'evoluzione legislativa - quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto - potrà, invece, rendere necessaria la integrazione del Modello nella "Parte Generale", nel Catalogo dei Reati e nella "Parte Speciale".

SOCIETÀ MANAGEMENT AMMINISTRAZIONE RICERCA TRASPORTI S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"

PARTE GENERALE

Sommario

1. Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa 6
2. La fattispecie prevista dalla Legge e le sanzioni comminate 13
2.1. Gli elementi positivi di fattispecie 13
2.2. Gli elementi negativi di fattispecie 14
2.3. Il Modello quale esimente nel caso di reato 15
2.4. Le sanzioni 15
2.5. Potere di rappresentanza in giudizio dell'Ente 18
3. Descrizione della realtà aziendale 18
3.1. I prodotti e i servizi offerti 18
3.2. Modello di governance 19
3.3. Struttura organizzativa 19
4. Il Modello organizzativo adottato dalla Società 19
4.1 Adozione e approvazione del Modello 19
4.2 Finalità del Modello e Codice Etico a confronto 20
4.3 Destinatari del Modello 21
4.4 Modifiche e aggiornamenti 22
5. L' Organismo di Vigilanza 23
5.1 Premessa 23
5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 23
5.3 Requisiti soggettivi dei membri dell'Organismo di Vigilanza 24
5.4 Modalità di nomina e durata in carica, sospensione, revoca e dimissioni dell'OdV 25
5.5 Funzioni e poteri 26
5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari 28
5.7 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie 29
6. La disciplina in materia di whistleblowing 32
7. Il sistema disciplinare 35
7.1 Principi generali 35
7.2 Il sistema disciplinare 35
8. Formazione e diffusione del modello 35
8.1 Premessa 35
8.2 Formazione dei dipendenti 36
8.3 Collaboratori Esterni e Partner 37

1. Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (qui di seguito, per brevità, la Legge o il Decreto) recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La nuova normativa ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della Legge possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

a) l'inclusione dell'Ente nel novero di quelli rispetto ai quali Legge trova applicazione;
b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dalla stessa Legge, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'Ente;
d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*iuris tantum*) fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quelle pecuniarie (fino ad un massimo di Euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia, nei suoi tratti fondamentali, il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen iuris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui la Legge si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso, con modifica della stessa Legge, dalle seguenti norme:

- D. L. 25 settembre 2001 n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo";
- D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati societari";
- L. 14 gennaio 2003 n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- L. 11 agosto 2003 n. 228, che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale";
- L. 18 aprile 2005 n. 62, che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato";
- L. 9 gennaio 2006 n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- L. 16 marzo 2006 n. 146 Art. 10, che ha introdotto i "reati transnazionali";
- L. 3 agosto 2007 n. 123 Art. 9, che ha introdotto l'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro";
- D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 Art. 63, che ha introdotto l'art.25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- L. 18 marzo 2008 n. 48 Art. 7, comma 1, che ha introdotto l'art. 24-bis "Reati informatici";
- L. 15 luglio 2009 n.94 Art. 2, che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata";
- L. 23 luglio 2009 n. 99 Art. 15, che ha integrato l'art. 25-bis ampliandolo ai reati di "Contraffazione, uso e introduzione nello Stato di segni, prodotti o marchi falsi" ed ha introdotto l'art. 25-bis 1, "Reati contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Reati in materia di violazione del diritto d'autore";

- L. 3 agosto 2009 n. 116 Art. 4, che ha introdotto l'art. 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria";
- D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 di recepimento delle direttive 2008/99/Ce sulla tutela penale dell'ambiente e 2009/123/Ce sull'inquinamento da navi che ha introdotto l'art. 25-undecies;
- D. Lgs. 16 luglio 2012 n. 109, che ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- L. 6 novembre 2012 n. 190, che ha introdotto il "reato di induzione indebita a dare o promettere utilità" all'art. 25 e il reato di "corruzione tra i privati" all'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis;
- L. 15 dicembre 2014 n. 186 Art. 3, che ha introdotto l'autoriciclaggio tra i reati previsti dall'art. 25-octies;
- L. 22 maggio 2015 n. 68, che ha integrato e novellato l'art. 25-undecies sui reati ambientali;
- L. 27 maggio 2015 n. 69 Art. 12, che ha introdotto modifiche in relazione ai reati societari;
- L. 29 ottobre 2016 n. 199 Art. 6, che ha introdotto i reati di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" tra i reati previsti dall'art. 25-quinquies;
- D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, che ha modificato il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) incidendo sull'art. 25 ter, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- L. 17 ottobre 2017 n.161, Art. 30 c. 4, che introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione alla commissione dei delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 286/1998 (T.U. immigrazione), integrando l'art. 25-duodecies;
- Legge 20 novembre 2017 n. 167, che ha inserito i reati di "Razzismo e xenofobia", ai sensi dell'art. 25-terdecies;
- Legge 9 gennaio 2019 n. 3, che introduce all'art. 25, tra i reati presupposto, il "Traffico di Influenze Illecite" di cui all'art. 346-bis c.p.;
- Legge 3 maggio 2019 n. 39, che ha introdotto i reati di 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 D.Lgs. 231/2001);
- Legge 19 dicembre 2019 n. 157, che ha introdotto i reati tributari all'art. 25-quinquiesdecies;
- D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, che ha introdotto, nel D. Lgs. 231/2001, l'art. 25-sexiesdecies "Reati di Contrabbando";

- D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184, che ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti";
- Legge 9 marzo 2022 n. 22, che ha introdotto, nel D. Lgs. 231/2001 gli articoli 25-septiesdecies e 25-duodevicies rispettivamente rubricati "Delitti contro il patrimonio culturale" e "Reati di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici";
- Legge 3 luglio 2023 n. 85, recante le disposizioni di "conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Tale provvedimento ha apportato modifiche al D.lgs. n. 81/2008, incidendo, tra l'altro, in punto di sorveglianza sanitaria, formazione dei lavoratori e del datore di lavoro;
- Legge 14 luglio 2023, n. 93, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica";
- Decreto-Legge 10 agosto 2023 n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137 (pubblicata in G.U.), recante *"*Disposizioni urgenti in materia di processo penale e di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione*"*, che ha apportato modifiche/integrazioni al catalogo dei reati presupposto (tra cui interventi sull'art. 24 e sull'art. 25-octies.1 e inserimento di ulteriori fattispecie, tra cui il 512-bis c.p. "Trasferimento fraudolento di valori");
- Legge 22 gennaio 2024, n. 6 recante "Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici" che introduce modifiche all'art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231\2001 "Delitti contro il patrimonio culturale" in relazione all'art. 518-duodecies c.p.;
- D.Lgs. n. 87 del 14 Giugno 2024 "Revisione del sistema sanzionatorio tributario" con cui sono state apportate modifiche all'Art.25-quinquiesdecies del D.Lgs 231/01 (Reati tributari) e, in particolare, all'Art.10-quater del D. Lgs. 74\2000 "Indebita compensazione" è stato aggiunto il comma 2-bis ai sensi del quale è prevista l'esclusione della punibilità dell'agente quando, anche per la natura tecnica delle valutazioni, sussistono condizioni di obiettiva incertezza in ordine agli specifici elementi o alle particolari qualità che fondano la spettanza del credito;
- Legge n. 90 del 28 Giugno 2024 "Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici" che inasprisce le sanzioni previste per la

commissione dei delitti informatici di cui all'art 24 bis D. Lgs. 231\2001e introduce il comma 1-bis che prevede la sanzione pecuniaria per la commissione dei reati di estorsione di cui all'art. 629 comma 3 c.p.;

- D.L. 4 luglio 2024 n. 92, convertito con modificazioni dalla L. 8 agosto 2024 n. 112 (c.d. "decreto carceri") introduce l'art. 314-bis c.p. "Indebita destinazione di denaro o cose mobili" e incide anche sull'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 includendolo (nei limiti previsti dalla norma);
- D.lgs. 26 settembre 2024, n. 141, recante "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi" che integra l'art. 25-sexiesdecies introducendo i reati previsti dal Testo Unico Accise (D. Lgs. 504/95);
- Legge n. 143 del 7 ottobre 2024 (Decreto Omnibus che ha impattato sull'Art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001 - Reati informatici e di trattamento illecito di dati), al fine di garantire un più efficace contrasto della pirateria online, introducendo l'Art. 174-sexies della L. n. 633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) con la previsione di specifici obblighi di segnalazione/comunicazione; nonché il D.L. 16 settembre 2024 n. 131, convertito con modificazioni dalla L. 14 novembre 2024 n. 166, che ha apportato ulteriori modifiche alla L. 633/1941, con riflessi sui reati in materia di violazione del diritto d'autore rilevanti ai fini dell'Art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001;
- Decreto Legge n. 145 dell'11 Ottobre 2024 "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali" con la modifica dell'Art. 22 D.Lgs. n.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) e l'introduzione dell'Art.18-ter D.Lgs. n.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- Legge n.187 del 9 Dicembre 2024 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali." che ha semplificato le procedure per l'ingresso di lavoratori dall'estero e rafforza le tutele per le vittime di caporalato, tratta e sfruttamento lavorativo;
- Decreto-Legge n. 48 del 11 aprile 2025, che introduce una nuova fattispecie penale

autonoma, codificata nell'Art. 270-quinquies.3 c.p., rubricata "Detenzione di materiale con finalità di terrorismo" ed integra l'Art. 435 c.p. (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti, entrambi facenti parte dell'Art. 25-quater del D.Lgs. 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico); riporta anche modifiche all'Art. 640 c.p. "Truffa" facente parte dell'Art. 24 del D.Lgs. 231/01;

- Legge 6 giugno 2025 n. 82, che ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-undevicies "Delitti contro gli animali", in relazione ai delitti previsti dagli artt. 544-bis "Uccisione di animali", 544-ter "Maltrattamento", 544-quater "Spettacoli o manifestazioni vietati", 544-quinquies "Divieto di combattimenti", 544-septies "Circostanze aggravanti", 638 c.p. "Uccisione o danneggiamento", nonché 727 c.p. "Abbandono di animali";
- D.L. 8 agosto 2025 n. 116, convertito con modificazioni dalla L. 3 ottobre 2025 n. 147 (c.d. "Terra dei Fuochi"), che ha modificato e integrato l'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001 (reati ambientali);
- D.Lgs. 30 dicembre 2025 n. 211, attuativo della direttiva (UE) 2024/1226, in vigore dal 24 gennaio 2026, che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-octies.2 ("Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea"), con richiamo alle fattispecie di cui agli artt. 275-bis, 275-ter e 275-quater c.p.;
- D.Lgs. 2 aprile 2026, n. 51, in vigore dal 7 maggio 2026, recante "Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2023/2411 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 ottobre 2023, relativo alla protezione delle indicazioni geografiche per i prodotti artigianali e industriali", che ha modificato l'art. 517-quater c.p., già rilevante ai sensi dell'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 "Delitti contro l'industria e il commercio", estendendo la tutela delle indicazioni geografiche e delle denominazioni di origine anche ai prodotti artigianali e industriali;
- Legge 21 aprile 2026, n. 75, pubblicata in G.U. n. 110 del 14 maggio 2026 e in vigore dal 29 maggio 2026, recante "Disposizioni sanzionatorie a tutela dei prodotti alimentari italiani", che ha modificato l'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 "Delitti contro l'industria e il commercio", con abrogazione dell'art. 516 c.p. "Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine" e introduzione dei nuovi delitti di frode alimentare di cui all'art. 517-sexies c.p. e di commercio di alimenti con segni mendaci di cui all'art. 517-septies c.p., rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti nelle ipotesi aggravate previste dall'art. 517-octies, quarto comma, c.p.;
- D.Lgs. 21 aprile 2026, n. 81, pubblicato in G.U. n. 113 del 18 maggio 2026 e in vigore dal 2 giugno 2026, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2024/1203 del Parlamento

europeo e del Consiglio dell'11 aprile 2024 sulla tutela penale dell'ambiente che sostituisce le direttive 2008/99/CE e 2009/123/CE", che ha modificato e integrato l'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001 "Reati ambientali", incidendo sull'art. 452-bis c.p. "Inquinamento ambientale", introducendo l'art. 452-bis.1 c.p. "Commercio di prodotti inquinanti", abrogando l'art. 733-bis c.p. "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto", modificando il trattamento sanzionatorio del disastro ambientale e prevedendo la rilevanza 231 di nuove fattispecie in materia di sostanze ozono-lesive e gas a effetto serra.

- D.Lgs. 16 aprile 2026, n. 83, recante attuazione della direttiva (UE) 2024/1233 sul permesso unico di soggiorno e lavoro, che ha modificato il D.Lgs. 286/1998 (T.U. immigrazione), intervenendo, tra l'altro, sull'art. 22 e introducendo nuovi obblighi informativi a carico del datore di lavoro nell'ambito della procedura di rilascio del nulla osta, con riflessi sui presidi di prevenzione connessi all'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- D.Lgs. 12 giugno 2026, n. 115, in vigore dal 16 luglio 2026, recante attuazione della direttiva (UE) 2024/1712 in materia di prevenzione e repressione della tratta di esseri umani, che ha modificato l'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, introducendo tra i reati presupposto il nuovo delitto di cui all'art. 601.1 c.p. "Approfittamento della vittima di riduzione in schiavitù o di tratta" e ampliando, mediante modifiche agli artt. 600, 601 e 602-ter c.p., le forme di sfruttamento rilevanti, tra cui quelle connesse alla realizzazione di materiale di natura sessuale, alla maternità surrogata, al matrimonio forzato, all'adozione illegale e al compimento di attività illecite.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, la Legge si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

1) Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (*artt. 24 e 25*);
2) Reati informatici e trattamento illecito dei dati (*art. 24-bis*);
3) Reati di criminalità organizzata (*art. 24-ter*);
4) Reati contro la fede pubblica (*art. 25-bis*);
5) Reati contro l'industria ed il commercio (*art. 25-bis.1*);
6) Reati societari (*art. 25-ter*);
7) Reati con finalità di terrorismo (*art. 25-quater*);
8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (*art. 25-quater.1*);
9) Reati contro la personalità individuale (*art. 25-quinquies*);
10) Reati di abuso di mercato (*art. 25-sexies*);

11) Reati transnazionali (*L. 146/2006*);
12) Reati di lesioni colpose e omicidio colposo commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (*art. 25-septies*);
13) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (*art. 25-octies*);
14) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (*art. 25-octies.1*);
15) Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (*art. 25-octies.2*);
16) Reati in materia di diritto d'autore (*art. 25-novies*);
17) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (*art. 25-decies*);
18) Reati ambientali (*art. 25-undecies*);
19) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (*art. 25-duodecies*);
20) Reati di razzismo e xenofobia (*art. 25-terdecies*);
21) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (*art. 25-quaterdecies*);
22) Reati tributari (*art. 25-quinquiesdecies*);
23) Reati di contrabbando (*art. 25-sexiesdecies*);
24) Delitti contro il patrimonio culturale (*art. 25-septiesdecies*) e Reati di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (*art. 25-duodevicies*);
25) Delitti tentati (*art 26*);
26) Reati contro gli animali *(art. 25-undevicies).*

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la stessa.

I reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

2. La fattispecie prevista dalla Legge e le sanzioni comminate

2.1. Gli elementi positivi di fattispecie

La fattispecie cui la Legge collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui

concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente: cfr. il paragrafo 2.3).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che la Legge si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dalla Legge a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

a) risulti compreso tra quelli indicati dalla Legge nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);
b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
c) sia stato realizzato da una persona fisica**:**
    1. in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
    2. sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

2.2. Gli elementi negativi di fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dalla Legge a carico dell'Ente non scatta se il reato è stato commesso:

I. da un Soggetto Apicale, se l'Ente prova che:
    a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
    b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
    c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza;

II. da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

2.3. Il Modello quale esimente nel caso di reato

Il Decreto (Art. 6, comma 1) introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.4. Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla Legge a carico dell'Ente sono:

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

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente *infra*. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

1. sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma della Legge;
2. vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna, in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.
La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "*quote*", salvo che la legge preveda criteri speciali di commisurazione per specifiche fattispecie.
L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;
b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione[1], salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
    - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
    - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
    - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

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

[1] Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

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

La confisca

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

2.5. Potere di rappresentanza in giudizio dell'Ente

In relazione ai procedimenti penali iscritti a carico della Società, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, posto che la giurisprudenza ritiene che il rappresentante legale p.t. che sia indagato/imputato del reato c.d. presupposto, sia incompatibile a procedere alla nomina del difensore ai fini della costituzione in giudizio dell'ente ai sensi dell'art. 39 del predetto decreto (pena l'inefficacia del mandato conferito), si prevede la nomina di un soggetto diverso dal legale rappresentante p.t. cui attribuire in via preventiva, per far fronte a tale evenienza, il potere di rappresentanza in giudizio della Società e di conferimento del mandato difensivo al legale di fiducia.

3. Descrizione della realtà aziendale

S.M.A.R.T., costituita il 24 giugno 2010, ha sede legale in Corato (BA), Via Gen. Ameglio n. 1/B - CAP 70033 e opera nel settore dei trasporti e della logistica, con attività prevalente di trasporto di merci su strada conto terzi.

L'operatività si articola tra la sede legale, presso cui sono collocati gli uffici e si svolgono le attività di coordinamento e gestione, e la unità locale n. BA/1 in Corato (BA), Via Maglioferro s.n., qualificata come sede operativa, destinata prevalentemente allo stazionamento e alla gestione del parco mezzi.

La Società presidia il mercato nazionale e serve committenti della filiera distributiva - anche con riferimento ai canali GDO, Normal trade e Ho.Re.Ca. - tramite l'organizzazione e l'esecuzione dei servizi di trasporto sul territorio italiano.

3.1. I prodotti e i servizi offerti

L'operatività della Società si articola principalmente nelle seguenti attività:

- trasporto di merci su strada conto terzi, incluse attività di ritiro, trasferimento e consegna

delle merci presso la clientela/luoghi indicati dal committente;

- organizzazione ed esecuzione di servizi di distribuzione sul territorio nazionale, anche a supporto di committenti che operano nei canali GDO, Normal trade e Ho.Re.Ca.;
- attività accessorie e strumentali alle precedenti, funzionali all'erogazione dei servizi di trasporto e distribuzione.

3.2. Modello di governance

La Società adotta un sistema di corporate governance tradizionale: è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da n. 3 (tre) membri, di cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione e due Consiglieri.

L'Organo Amministrativo è investito dei più ampi ed illimitati poteri per la rappresentanza e la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatte salve le limitazioni ex lege e quelle riservate alla competenza dei soci, nonché quelle eventualmente stabilite all'atto della nomina.

La funzione di controllo contabile è svolta da un Revisore Legale, nominato per la durata prevista dalla normativa applicabile.

3.3. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società è definita attraverso l'organigramma aziendale, riportato in Allegato 3.

4. Il Modello organizzativo adottato dalla Società

4.1 Adozione e approvazione del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera dell'Organo Amministrativo, ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (il presente Modello).

L'Organo Amministrativo ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni, della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *Corporate Governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa

aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto inoltre:

a. all'individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;

b. all'identificazione delle procedure di controllo già esistenti: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;

c. all'identificazione di principi e regole di prevenzione: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

In relazione alla possibile commissione di reati contro la persona (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

4.2 Finalità del Modello e Codice Etico a confronto

Con l'adozione del presente Modello, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *Corporate Governance* già esistenti.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di *Corporate Governance* già esistente presso la Società e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati;
- la diffusione di una cultura d'impresa improntata alla legalità: la Società condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione di una cultura del controllo;
- un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- l'estensione dei presìdi in materia di gestione delle informazioni e sistemi informativi anche per l'eventuale utilizzo di strumenti digitali e, ove impiegati, di sistemi di intelligenza artificiale, nel rispetto della normativa applicabile e delle regole interne, evitando in ogni caso usi ingannevoli o in violazione di obblighi di riservatezza.
- misure idonee a eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

La Società ha altresì approvato un proprio Codice Etico con delibera dell'Organo Amministrativo.
Il Codice Etico è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello.
Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società e le eventuali società da essa controllate nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.
Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.
Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.
Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello (Allegato 1).

4.3 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica:

a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;

b) ai dipendenti della Società, ancorché "distaccati" in altre società correlate per lo svolgimento dell'attività;
c) a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, *promoter*, agenti o consulenti);
e) a coloro che agiscono nell'interesse o anche nell'interesse della Società in quanto legati alla Società da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, *partner* in *joint venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business, istituti finanziari, etc.).

Per i soggetti di cui alle lettere d) ed e) l'Organismo di Vigilanza, sentiti l'Organo Amministrativo e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, determina le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza determina altresì, sentiti l'Organo Amministrativo e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute, fatto salvo quanto espressamente prescritto nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nella sezione specifica della Parte Speciale del presente Modello.

Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni alla Società, si rinvia a quanto previsto al successivo capitolo 7.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

4.4 Modifiche e aggiornamenti

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significati nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società, ivi inclusa l'adozione o l'evoluzione di strumenti digitali e/o soluzioni basate su intelligenza artificiale che incidano su processi sensibili o sulla gestione di dati e informazioni**.**

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta all'Organo Amministrativo eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.
L'Organo Amministrativo, ricevute le segnalazioni, adotta le deliberazioni di sua competenza.
Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate, con approvazione da parte dell'Organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

5. L' Organismo di Vigilanza

5.1 Premessa

L'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, del D.lgs. 231/2001).
Nella relazione illustrativa al decreto viene specificato che: *"l'ente [...] dovrà inoltre vigilare sull'effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso a organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti [...] di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa".*
Oggetto della vigilanza è il Modello in concreto adottato in ogni sua esplicazione, comprensivo del Codice Etico, della valutazione delle criticità dell'organizzazione, ovvero della vulnerabilità rispetto al rischio di commissione di un reato presupposto, dei protocolli comportamentali adottati ai fini di una idonea prevenzione dei rischi di commissione di un reato, del sistema sanzionatorio esistente.

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo potrà avere alternativamente:

- composizione monocratica;
- composizione collegiale;

sarà, quindi, formato da uno o più componenti scelti tra soggetti esterni o anche da soggetti interni alla propria struttura, dotati di quelle specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, nonché degli specifici requisiti previsti dalla norma e dalle linee guida di Confindustria.

Inoltre, quali componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno essere nominati gli stessi membri del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico (laddove presenti), come previsto dall'art. 6 comma 4-bis del D.lgs. 231/2001.

5.3 Requisiti soggettivi dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In accordo con le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia, anche finanziaria;
- indipendenza;
- onorabilità e professionalità;
- continuità d'azione;
- specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- assenza di sentenze di condanna, anche non definitive, a carico di ciascuno dei componenti.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga la sua funzione in continua interazione con il management aziendale e con le più significative realtà aziendali.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente alla nomina di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

• relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere, revisori incaricati dalla società di revisione (laddove presenti);

• conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere nonché coincidenze di interesse con la società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione

d'opera intellettuale;

• titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere loro di esercitare una notevole influenza sulla società;

• funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

• rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di membro dell'Organismo di Vigilanza;

• sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;

• condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato), ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

5.4 Modalità di nomina e durata in carica, sospensione, revoca e dimissioni dell'OdV

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e, nel caso di composizione collegiale, del suo Presidente, sono di competenza dell'Organo Amministrativo. Ove il Presidente non sia designato dall'Organo Amministrativo, la nomina è fatta dall'Organismo di Vigilanza medesimo in sede di insediamento. La composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere divulgate formalmente a tutta la Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina ed è rieleggibile.

L'Organo Amministrativo può deliberare la sospensione dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001, fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio.

In caso di sospensione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, possono avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della società, mediante un'apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

• gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione

riepilogativa annuale sull'attività svolta all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo societario, laddove presente; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

• l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il cosiddetto patteggiamento);

• l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete all'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione.

In caso di dimissioni dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione senza indugio.

I membri dimissionari rimangono in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo membro.

5.5 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sulla:

- effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dalla Legge e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi

etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. "controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni, al fine di tenere aggiornate le aree sensibili/a rischio reato e in modo da:
    - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
    - verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
    - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
    - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e Partner;

deve, inoltre:

- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine, coordinandosi con il Responsabile del Personale;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo societario - laddove presente - in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione.

  Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

  - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
  - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
  - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, che pertanto risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'Organo Amministrativo di comunicare:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;

- con cadenza, almeno, annuale una relazione informativa e riepilogativa sull'attività svolta nell'anno in corso;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività (per esempio, significative violazioni dei principi contenuti nel modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della società ecc.).

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare, anche con diversa periodicità, all'Organo di Controllo societario- laddove presente - e all'Organo Amministrativo in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:

   i)acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

   ii)evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente l'Organo di Controllo societario - laddove presente - qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda e/o l'Organo Amministrativo.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza.

5.7 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Prescrizioni di carattere generale

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- ciascun destinatario del Modello deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione organizzativa sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, email o mail boxes);
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

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

Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate dalla Società;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Prestazione di servizi da o verso altri enti

Qualora la Società riceva, da parte di altre società o enti, servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il contratto deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società/ente che presta il servizio in favore della stessa di attestare la veridicità e completezza della documentazione prodotta o delle informazioni comunicate alla Società ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- l'obbligo da parte della società/ente che presta il servizio in favore della stessa di rispettare nello svolgimento del servizio richiesto il proprio Codice Etico e quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. Qualora la società/ente che presta il servizio in favore della stessa non sia dotata di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo o qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio modello, la società/ente che presta il servizio si impegna a dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società/ente che presta il servizio, ovvero, in assenza di un Organismo

di Vigilanza, direttamente alle funzioni della società/ente competenti ad erogare il servizio, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

6. La disciplina in materia di whistleblowing

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. Settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

L'oggetto delle segnalazioni è rappresentato da comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del

settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

I canali di segnalazione sono individuati dalla norma in:

- canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- canale esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

Tale disposto normativo ha previsto la modifica dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 con l'obbligo per l'Ente di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, anche non rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e il divieto di azioni ritorsive.

La Società si impegna, quindi, a tutelare il segnalante, ovvero colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo, in quanto consente alla stessa di avere conoscenza e consapevolezza di eventuali problemi o pericoli.

In questo contesto la Società si impegna a implementare procedure volte a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante.

In particolare, l'identità del segnalante nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Inoltre, i segnalanti non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura di ritorsione, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione. Per misure di ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria può darne comunicazione all'ANAC che, a sua volta, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di misure ritorsive nei confronti del segnalante sono nulli.

La tutela del segnalante non può essere assicurata solo nei casi in cui incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia, diffamazione o altro reato connesso con la denuncia e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa. Inoltre, si precisa che non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni fondate su meri sospetti e sarà soggetto a sanzioni colui che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società ha individuato un soggetto esterno quale incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni degli illeciti previsti dal D. Lgs. 24/2023. A tal fine, la Società ha attivato i propri canali di segnalazione raggiungibili attraverso apposita funzionalità del sito web aziendale, ove risulta, altresì, pubblicata la policy in materia di whistleblowing.

La Direzione aziendale si impegna a garantire adeguata diffusione e conoscenza della procedura

e delle modalità di segnalazione, anche mediante attività informative interne.

7. Il sistema disciplinare

7.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) della Legge, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Manuale della Società approvato con delibera dell'Organo Amministrativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

7.2 Il sistema disciplinare

Segue Allegato 2.

8. Formazione e diffusione del modello

8.1 Premessa

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato a cura del Responsabile del Personale o di altro soggetto delegato dall'Organo Amministrativo, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte dei soggetti interni ed esterni alla Società.

L'OdV determina, sentiti il Responsabile del Personale o altro soggetto delegato dall'Organo Amministrativo e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società destinatari del Modello.

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali della Società.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. I programmi formativi possono ricomprendere, ove pertinente, anche temi di cultura digitale, sicurezza informatica e uso responsabile degli strumenti digitali e, ove utilizzati, dei sistemi di intelligenza artificiale. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Responsabile del Personale o da altro soggetto delegato dall'Organo Amministrativo, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

8.2 Formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in Azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Responsabile del Personale o da altro soggetto delegato dall'Organo Amministrativo in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: seminario iniziale; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito internet dedicato all'argomento; occasionali e-mail di aggiornamento e informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti a cura del Responsabile del Personale o di altro soggetto delegato dall'Organo Amministrativo;
- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti; accesso a internet; e-mail di aggiornamento a cura del Responsabile del Personale o da persona delegata dall'Organo Amministrativo.

8.3 Collaboratori Esterni e Partner

Su decisione dell'Organo Amministrativo e con parere dell'Organismo di Vigilanza potranno essere istituiti nell'ambito dell'Azienda appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili ("Collaboratori esterni"), nonché di partner con cui l'Azienda intenda addivenire a una qualunque forma di partnership e destinati a cooperare con l'Azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (ad esempio, consulenti e partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.