



ETJCA HUMAN CAPITAL SOLUTIONS S.R.L.

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *ai sensi del D.lgs. 231/2001*

REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVATO DA
01	12/06/2026	Redazione	Consiglio di Amministrazione

Indice

DEFINIZIONI.....	4
ALLEGATI	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
1.1. IL QUADRO NORMATIVO	6
1.2. I REATI PRESUPPOSTO	6
1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	7
1.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
1.5. LE SANZIONI.....	9
1.6. RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E VICENDE MODIFICATIVE	10
2. IL MODELLO DI ETJCA HUMAN CAPITAL SOLUTIONS S.R.L.....	12
2.1. LA SOCIETÀ.....	12
2.2. FUNZIONE DEL MODELLO	12
2.3. LINEE GUIDA	12
2.4. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	12
2.5. STRUTTURA DEL MODELLO.....	13
2.6. RAPPORTO DEL MODELLO CON GLI ALTRI DOCUMENTI AZIENDALI	13
2.7. SISTEMA DI GOVERNANCE SOCIETARIO E ASSETTO ORGANIZZATIVO	13
2.8. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	14
2.9. SISTEMA PROTOCOLLARE PER LA PREVENZIONE DEI REATI	15
2.10. PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTI INFRAGRUPPO	17
2.11. CRITERI PER L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	18
2.12. REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ.....	18
2.13. DESTINATARI DEL MODELLO.....	18
2.14. ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....	19
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.1. FUNZIONE	20
3.2. REQUISITI	20
3.3. NOMINA E PERMANENZA IN CARICA.....	21
3.4. DECADENZA E REVOCA	21
3.5. COMPITI E POTERI.....	22
3.6. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.7. SEGNALAZIONE DI ALTRE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)	25
4. IL SISTEMA SANZIONATORIO	28
4.1. PRINCIPI GENERALI	28

PARTE GENERALE

4.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO	29
4.3. SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI	29
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	32
5.1. COMUNICAZIONE.....	32
5.2. FORMAZIONE	32

DEFINIZIONI

Appaltatori: convenzionalmente si intendono tutti i soggetti, imprese o lavoratori autonomi ai quali la Società affida in appalto opere o servizi, nonché eventuali subappaltatori e fornitori che svolgono attività funzionali alle attività sensibili della Società;

Attività sensibili: le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;

Attività strumentali: le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;

Consulenti: i soggetti esterni che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società;

Dipendenti: i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;

Ente pubblico: si ravvisa l'esistenza di un organismo pubblico, a onta della struttura privatistica, laddove, alla stregua della normativa comunitaria recepita in Italia, ricorrano i seguenti tre requisiti:

- personalità giuridica;
- istituzione dell'ente per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale (ad esempio: la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, l'erogazione di energia elettrica, gas, servizi di teleriscaldamento, ecc.);
- alternativamente, il finanziamento della sua attività in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure la sottoposizione della gestione al controllo di questi ultimi, o la designazione da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza.

Gruppo: Gruppo Etjca, di cui fanno parte tutte le società controllate direttamente o indirettamente da Etjca Group S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 commi 1 e 2 del Codice civile.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri certificativi o autorizzativi tipici di questa (art. 358 c.p.);

Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato a giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e controllo di cui al Decreto;

Modello o MOG: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001;

Organi sociali: sono sia l'organo amministrativo, il Collegio Sindacale della Società e l'Assemblea dei Soci;

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello;

PA o Pubblica Amministrazione: sono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni,

PARTE GENERALE

tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi:

- Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, prefettura, questura ecc.;
- Enti Pubblici territoriali: regioni, province, comuni;
- Aziende Sanitarie Locali (ASL);
- Agenzie Regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA);
- Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL);
- Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Enti Previdenziali (INPS, INAIL);
- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM);
- Agenzia delle Entrate;
- Società Italiana degli Autori e editori (SIAE);
- Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.);
- Autorità di Vigilanza indipendenti: Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ecc;
- Società partecipate da enti pubblici ed enti pubblici territoriali;
- Istituzioni, organi e organismi dell'Unione europea, nell'ambito dei rapporti e contatti istituzionali intrattenuti dalla Società (e.g. Agenzia e Autorità UE);

Partner: sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

Pubblico ufficiale: colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.);

Società: Etjca Human Capital Solutions S.r.l. o “Etjca Human Capital Solutions”;

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;

Vertice della Società: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori Delegati della Società.

ALLEGATI

Matrice di Risk Self Assessment

Codice Etico

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. IL QUADRO NORMATIVO

Il Decreto introduce nel sistema giuridico italiano la responsabilità degli “enti” per la commissione di specifici reati, responsabilità che si affianca a quella penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. Sono soggetti alle disposizioni del Decreto tutti gli enti privati e pubblici, tra cui società, associazioni (sia con che senza personalità giuridica), enti pubblici economici e enti privati concessionari di servizi pubblici. Tuttavia, il Decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti con funzioni di rilevanza costituzionale, come i partiti politici e i sindacati.

Gli enti sono responsabili per la commissione o tentata commissione di determinati reati da parte di persone ad essi funzionalmente collegate. Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Decreto può comportare sanzioni che, in alcuni casi, possono avere un impatto significativo sull’attività dell’ente stesso.

La responsabilità dell’ente non esclude ma si aggiunge alla responsabilità individuale della persona che ha commesso il reato, né si identifica con quest’ultima. Il Decreto istituisce inoltre un’anagrafe nazionale nella quale vengono registrate, per estratto, le sentenze e i decreti definitivi che riguardano l’applicazione di sanzioni amministrative a carico degli enti per reati commessi.

1.2. I REATI PRESUPPOSTO

L’ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente per determinati reati, noti come “reati presupposto”, che sono individuati dal Decreto e dalle leggi che fanno esplicito riferimento alla sua disciplina.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell’attività d’impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. L’elenco originario dei reati, previsto dal Decreto al momento della sua emanazione, ha subito nel tempo un ampliamento. I reati presupposto risultano classificati nelle seguenti categorie:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (art. 24 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis* del Decreto);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* del Decreto);
- **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione** (art. 25 del Decreto);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis* del Decreto);
- **Delitti contro l’industria e il commercio** (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- **Reati societari** (art. 25-*ter* del Decreto);
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-*quater* del Decreto);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- **Reati di abuso di mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto e art. 187-*quinquies* TUF);

- **Omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (artt. 25-octies.1 e 25-octies.1 comma 2 del Decreto);
- **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea** (art. 25-octies.2 del Decreto);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto).
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto);
- **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);
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- **Reati contro il patrimonio culturale** (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies del Decreto);
- **Delitti contro gli animali** (Art. 25-undevicies);
- **Reati transnazionali** (Legge 146/2006).

1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

La commissione di uno dei reati presupposto rappresenta solo una delle condizioni necessarie per l'applicazione della disciplina prevista dal Decreto. Infatti, esistono ulteriori condizioni relative alle modalità di imputazione dell'illecito all'ente, che, a seconda della loro natura, possono essere distinte in criteri di imputazione oggettivi e soggettivi.

I criteri oggettivi richiedono che:

- il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato che può comportare la responsabilità dell'ente possono essere:

- soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (cosiddetti soggetti in "posizione apicale");
- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (cosiddetti soggetti subordinati).

Tra i soggetti apicali si comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, i direttori di filiale o preposti a sedi secondarie con autonomia finanziaria e funzionale. Per quanto riguarda i soggetti subordinati, vi rientrano tutte le persone che sono sottoposte alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, di fatto, eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici o operano sotto la loro direzione o vigilanza. A questa categoria appartengono anche i dipendenti dell'ente

e coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, come collaboratori esterni, parasubordinati e consulenti.

Affinché sorga la responsabilità dell'ente, è necessario che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. In ogni caso, l'ente non è responsabile se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri soggettivi si riferiscono alla colpevolezza dell'ente. La responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o rispettati i dovuti standard di gestione e controllo legati alla sua organizzazione e alle sue attività. La colpa dell'ente dipende dall'accertamento di politiche aziendali scorrette o di carenze strutturali nell'organizzazione che non siano idonee a impedire la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente implementato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati simili a quello verificatosi.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello escludono la responsabilità amministrativa dell'ente, sia per i reati commessi da soggetti apicali che da soggetti subordinati. Tuttavia, nel caso di reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto prevede una presunzione di responsabilità dell'ente, che può essere esclusa solo se l'ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della stessa tipologia di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente è responsabile solo se viene dimostrato che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" da parte dei vertici aziendali. In ogni caso, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello prima della commissione del reato esclude l'inosservanza di tali obblighi e solleva l'ente da responsabilità.

Anche se l'adozione e l'attuazione efficace del Modello non sono un obbligo giuridico, rappresentano un importante strumento per l'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, quindi, per essere esonerato dalla responsabilità prevista dal Decreto.

1.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo esonera l'ente dalla responsabilità solo se risulta idoneo a prevenire i reati presupposto e se viene effettivamente attuato. Tuttavia, il Decreto non fornisce indicazioni dettagliate riguardo alle caratteristiche specifiche del Modello, ma si limita a stabilire alcuni principi generali e gli elementi essenziali che devono essere inclusi.

In generale, il Modello deve prevedere, tenendo conto della natura e delle dimensioni dell'organizzazione e del tipo di attività svolta, misure adeguate a garantire il rispetto della legge e a rilevare e correggere tempestivamente situazioni di rischio legate alla commissione di specifici reati.

PARTE GENERALE

In particolare, il Modello deve:

- identificare le attività in cui possono essere commessi reati (le cosiddette attività sensibili);
- prevedere protocolli specifici per la pianificazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- stabilire modalità di gestione delle risorse finanziarie che impediscano la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare capace di sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello.

Per quanto riguarda l'efficace attuazione del Modello, il Decreto stabilisce la necessità di una verifica periodica e di un eventuale aggiornamento del Modello stesso, qualora vengano rilevate violazioni significative delle prescrizioni o in caso di modifiche nell'organizzazione, nelle attività dell'ente, o nel quadro normativo di riferimento.

1.5. LE SANZIONI

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi derivanti da reato sono le seguenti:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Queste sanzioni sono qualificate come amministrative, anche se applicate da un giudice penale.

In caso di condanna dell'ente, la sanzione pecuniaria è sempre applicata. Essa viene determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", il cui numero dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dalle azioni intraprese per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne gli effetti, nonché per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Nell'orientare l'entità di ciascuna quota, il giudice considera le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'efficacia della sanzione.

In deroga al sistema ordinario delle quote, per i reati connessi alla violazione delle misure restrittive dell'Unione europea il Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211 introduce un nuovo criterio di determinazione della sanzione pecuniaria fondato sulla percentuale del fatturato globale dell'ente. La sanzione è commisurata al fatturato dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente a quello di commissione del reato ovvero, se inferiore, a quello precedente l'applicazione della sanzione.

Esistono circostanze che permettono la riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la sanzione può essere ridotta della metà se il colpevole ha commesso il reato nell'interesse prevalente proprio o di terzi e l'ente non ne ha tratto alcun vantaggio, o se il danno patrimoniale causato dal reato è di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria può essere ridotta tra un terzo e la metà se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha rimosso le conseguenze dannose o pericolose del reato, oppure se è stato adottato e messo in pratica un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive vengono applicate in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per l'illecito amministrativo in questione, e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

PARTE GENERALE

- l'ente ha tratto un profitto rilevante dal reato e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo se la commissione del reato è stata facilitata da gravi carenze organizzative;
- il reato è stato reiterato.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive sono generalmente temporanee, ma in casi gravi possono essere applicate con effetti permanenti. Tali sanzioni possono essere adottate anche in via cautelare, prima della condanna, qualora vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente e motivi fondati per ritenere che possano essere commessi ulteriori reati della stessa tipologia.

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha:

- risarcito il danno e rimosso le conseguenze dannose o pericolose del reato, o comunque si è adoperato in tal senso;
- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno facilitato la commissione del reato, adottando e implementando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di ulteriori reati simili.

Il Decreto prevede, inoltre, due ulteriori sanzioni:

- la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, o di beni, somme di denaro o altre utilità equivalenti al profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna sul sito web del Ministero della Giustizia, nonché tramite affissione nel Comune in cui l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede anche l'applicabilità di misure cautelari reali a carico dell'ente, tra cui:

- ai sensi dell'art. 53 del Decreto, il Giudice può disporre il sequestro preventivo dei beni che possono essere confiscati, come stabilito dall'art. 19 del Decreto;
- ai sensi dell'art. 54 del Decreto, il Giudice può disporre, in qualsiasi fase del processo, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o beni a lui dovuti, se esistono ragioni fondate di ritenere che le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese processuali o di altre somme dovute allo Stato siano insufficienti o a rischio di dispersione.

1.6. RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E VICENDE MODIFICATIVE

Il Decreto disciplina la responsabilità dell'ente in caso di modifiche strutturali, come trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In particolare, il Decreto stabilisce che, in caso di trasformazione dell'ente, la responsabilità per i reati commessi prima della data di efficacia della trasformazione resta invariata. Il nuovo ente subentrerà quindi nelle sanzioni applicabili all'ente originario per i reati commessi precedentemente alla trasformazione.

Nel caso di fusione, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche a seguito di incorporazione, risponda dei reati per i quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In caso di scissione parziale, la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi prima della scissione rimane in capo a quest'ultimo. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, sia parziale che totale, sono obbligati in solido al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi prima della scissione, con un limite pari al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione avvengono prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice, nel determinare la sanzione pecuniaria, prenderà in considerazione le condizioni economiche dell'ente originario e non quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Le sanzioni interdittive si applicano, in ogni caso, agli enti che conservano o ricevono, anche solo parzialmente, il ramo di attività nel quale è stato commesso il reato.

Nel caso di cessione o conferimento di azienda o di un suo ramo nel cui ambito sia stato commesso un reato presupposto, il D.Lgs. 231/2001 stabilisce che il cessionario, salvo il beneficio dell'escussione preventiva dell'ente cedente, risponda in solido con quest'ultimo per il pagamento della sanzione pecuniaria. Tale responsabilità opera entro i limiti del valore dell'azienda o del ramo trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori o comunque note al cessionario al momento dell'operazione.

La responsabilità solidale del cessionario/beneficiario sorge esclusivamente in presenza del predetto presupposto e non si applica al trasferimento di aziende o rami estranei alla commissione del reato. Restano ferme le ulteriori misure previste dal D.Lgs. 231/2001 (es. confisca del prezzo o del profitto del reato, misure cautelari e interdittive), che non si trasferiscono al cessionario ma possono essere adottate, nei limiti di legge, anche al fine di prevenire condotte elusive.

2. IL MODELLO DI ETJCA HUMAN CAPITAL SOLUTIONS S.R.L.

2.1. LA SOCIETÀ

Etjca Human Capital Solutions S.r.l., con sede legale a Milano, è stata costituita il 23 gennaio 2018. La Società opera nella consulenza e nei servizi integrati per il capitale umano, supportando le organizzazioni nello sviluppo delle persone e nel miglioramento dell'efficacia aziendale tramite formazione manageriale, tecnica e comportamentale (anche digitale) e programmi di coaching e mentoring. Svolge inoltre progetti HR in tema di valutazione delle performance, compensation & benefits e piani di sviluppo del personale, offre consulenza su welfare aziendale, diversity & inclusion, benessere organizzativo e salute sul lavoro, e realizza studi e ricerche in ambito HR, partecipando a bandi e progetti di formazione, innovazione e politiche attive del lavoro.

2.2. FUNZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello, adottato in conformità agli articoli 6 e 7 del Decreto, costituisce a tutti gli effetti il regolamento interno della Società. Il suo obiettivo principale è quello di creare un sistema strutturato e organico di protocolli gestionali e di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, e a rendere più efficiente il sistema di controlli e di Corporate Governance della Società, come descritto al successivo punto 2.6.1 - "Sistema di Governo Societario". Le disposizioni del Modello sono integrate dai controlli specifici descritti nelle procedure aziendali per ciascun processo, che vanno quindi considerati parte integrante del Modello stesso.

Inoltre, il Modello si propone come uno strumento fondamentale per sensibilizzare gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e tutti gli stakeholder (fornitori, clienti, partner commerciali, ecc.), affinché adottino comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici della Società, perseguiti nel compimento dell'oggetto sociale.

Le disposizioni contenute nel Modello mirano alla diffusione di una cultura imprenditoriale improntata alla legalità, considerata come un presupposto imprescindibile per il conseguimento di un successo economico duraturo. Nessun comportamento illecito, anche se realizzato nella convinzione errata di favorire l'impresa, può essere in linea con la politica adottata dalla Società.

Il Modello è inoltre finalizzato alla promozione di una cultura del controllo che deve permeare ogni fase decisionale e operativa della Società, consapevoli dei rischi connessi alla commissione di reati. Il raggiungimento di tali obiettivi si concretizza nell'adozione di misure volte a migliorare l'efficienza operativa e a garantire il costante rispetto della legge, individuando ed eliminando tempestivamente le situazioni di rischio. In particolare, l'obiettivo di un'organizzazione aziendale equilibrata ed efficiente, capace di prevenire la commissione di reati, è perseguito attraverso interventi sui processi di formazione e attuazione delle decisioni della Società, sui controlli preventivi e successivi, nonché sui flussi informativi, sia interni che esterni.

2.3. LINEE GUIDA

Nella redazione del presente Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria. Eventuali differenze rispetto a specifici punti delle Linee Guida derivano dalla necessità di adattare le misure organizzative e gestionali all'attività effettivamente svolta dalla Società e al contesto in cui opera. Tali adattamenti possono comportare scostamenti dalle raccomandazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria, che, per loro natura, sono di carattere generale e non vincolanti.

2.4. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

PARTE GENERALE

La redazione del presente Modello si ispira a principi fondamentali, tra cui:

- la mappatura delle attività a rischio all'interno dei processi aziendali (le cosiddette "attività sensibili"), ovvero quelle aree in cui potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto, ritenuta condizione imprescindibile per un'organizzazione preventiva adeguata;
- l'attribuzione a ciascun soggetto coinvolto nella definizione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri in linea con le responsabilità organizzative assegnate;
- la trasparenza e la tracciabilità di ogni operazione rilevante nelle attività sensibili, permettendo così la verifica ex post dei comportamenti aziendali;
- l'assegnazione a un organismo di controllo indipendente (Organismo di Vigilanza) di specifici compiti di supervisione sull'efficace attuazione e sul rispetto del Modello;
- la diffusione all'interno dell'azienda di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali coerenti con i principi stabiliti nel Modello, coinvolgendo i Destinatari nella loro applicazione;
- la necessità di verificare sul campo l'efficacia del Modello e di procedere con aggiornamenti periodici, in risposta alle informazioni e alle indicazioni che emergono dall'esperienza pratica.

2.5. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che illustra le funzioni e i principi del Modello e individua e disciplina le sue componenti essenziali (il sistema dei controlli, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio e gli aspetti di comunicazione e formazione), nonché della Parte Speciale organizzata per processi aziendali, che descrive i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e di controllo volti a prevenirli, con particolare riferimento alle aree ritenute più sensibili. Resta inteso che il Modello è finalizzato a prevenire la commissione di tutti i reati presupposto, ivi compresi quelli che, in astratto, presentano un minor rischio di commissione in relazione all'ambito di attività della Società.

2.6. RAPPORTO DEL MODELLO CON GLI ALTRI DOCUMENTI AZIENDALI

La Società ha adottato un Codice Etico, con delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce i valori etici fondamentali cui si ispira nel perseguire i propri obiettivi, esigendo l'osservanza di tali principi da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei terzi.

Il presente Modello, che è conforme ai principi del Codice Etico (di seguito "il Codice"), risponde specificamente alle esigenze previste dal Decreto e mira a prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001.

Il Codice va considerato come parte integrante del Modello, formando un insieme sistematico di norme interne che promuovono una cultura aziendale basata sull'etica e sulla trasparenza.

2.7. SISTEMA DI GOVERNANCE SOCIETARIO E ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.7.1. Sistema di Governo Societario

La Società adotta un sistema di governance articolato in un Consiglio di Amministrazione e una Società di Revisione, in conformità a quanto previsto dallo Statuto sociale e dalle disposizioni del Codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri, nominati dall'Assemblea, e detiene la gestione della Società. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spettano i poteri di rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio.

La Società di Revisione è incaricata del controllo contabile. Eventuali operazioni straordinarie, ivi incluse fusione, incorporazione o riorganizzazioni societarie, sono gestite nel rispetto dei principi di continuità dei sistemi di controllo interno e dell'efficace attuazione del Modello.

2.7.2. Assetto Organizzativo

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, che definisce le strutture organizzative principali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite, coerenti con la natura dell'attività svolta e con la dimensione operativa di Etjca Human Capital Solutions.

Le responsabilità operative sono attribuite alle funzioni aziendali competenti, attraverso deleghe e procure formalizzate, che definiscono poteri decisionali e ambiti di autonomia in conformità con i principi di coerenza tra poteri e responsabilità. Tale sistema garantisce la gestione efficace delle attività decentrate e la tracciabilità dei processi decisionali.

L'organizzazione interna è inoltre supportata da un insieme strutturato di procedure, regolamenti e sistemi informatici. Tali elementi costituiscono parte integrante del sistema di controllo interno ed assicurano la corretta applicazione dei principi e delle misure previste dal Modello.

2.8. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative finalizzate a garantire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione della Società coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione. Tale sistema garantisce, inoltre, la tracciabilità delle decisioni, la corretta gestione dei processi operativi e la tempestiva individuazione e gestione dei rischi, con particolare riguardo ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Sistema di Controllo Interno di Etjca Human Capital Solutions tiene conto della natura consulenziale e progettuale delle attività svolte, focalizzate su programmi di coaching e mentoring, progetti HR in tema di valutazione delle performance, compensation & benefits e piani di sviluppo del personale, nonché su iniziative di welfare aziendale, diversity & inclusion, benessere organizzativo e salute sul lavoro, e su studi e ricerche in ambito HR con partecipazione a bandi e progetti. La Società gestisce rapporti con imprese clienti, beneficiari dei programmi e partner qualificati e, ove previsto, con enti pubblici e soggetti finanziatori, governando processi di presa in carico e definizione degli obiettivi, progettazione degli interventi, esecuzione, monitoraggio e restituzione degli esiti, oltre ai relativi flussi informativi, amministrativi e contrattuali. La gestione di contenuti valutativi e di volumi significativi di dati personali, unita alla multidisciplinarietà delle iniziative, richiede un modello strutturato di presidi organizzativi e di controllo, orientato alla prevenzione dei rischi di non conformità e al presidio di qualità, trasparenza e correttezza dei processi.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi si basa su principi che prevedono che l'attività sociale sia conforme alle normative interne ed esterne applicabili, che sia tracciabile e documentabile, che l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale siano legati alle posizioni di responsabilità e alla rilevanza o criticità delle operazioni economiche sottostanti, che ci sia segregazione di ruolo tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono registrare contabilmente le operazioni e coloro che sono

responsabili dei controlli previsti dalla legge e dalle procedure del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, e che sia garantita la riservatezza e il rispetto della normativa a tutela della privacy.

Le fonti e i principi costitutivi del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società comprendono:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01;
- il sistema di deleghe e poteri, strutturato per attribuire poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate.

2.9. SISTEMA PROTOCOLLARE PER LA PREVENZIONE DEI REATI

Il sistema protocolcolare per la prevenzione dei reati, sviluppato sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, dall'elaborazione giurisprudenziale e dalle "best practices" internazionali, è stato realizzato applicando alle singole attività sensibili:

- Principi di Prevenzione Generali;
- Principi Generali di Comportamento;
- Presidi di Controllo Specifici.

In aggiunta a tale sistema, sono previsti anche protocolli relativi all'osservanza delle sanzioni interdittive. Il sistema di protocolli di prevenzione riportato nel Modello è integrato e completato dalle disposizioni contenute nelle policy e nelle procedure aziendali che regolano in dettaglio i processi e le attività aziendali.

2.9.1. Principi di Prevenzione Generali

I Principi di Prevenzione Generali costituiscono le regole di base del Sistema di Controllo Interno definito per garantire l'adesione al Decreto e sono i seguenti:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e/o informatici. In ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Separazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento di più soggetti all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, al fine di assicurare indipendenza e obiettività nei processi. La separazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate e autorizzate;
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione. Devono essere specificati i ruoli aziendali ai quali è attribuito il potere di impegnare l'organizzazione in determinate spese, con indicazione dei limiti e della natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni

deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (ad esempio, delega e sub-delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).

2.9.2. Principi Generali di Comportamento

Con riferimento alle attività sensibili individuate per ciascun tipo di reato, i Principi di Prevenzione Generali vengono declinati, in prima battuta, in Principi Generali di Comportamento, che prevedono che:

- tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione siano conformi ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nell'atto costitutivo e nel corpo procedurale aziendale;
- siano definite e adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali per fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- per tutte le operazioni:
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'organizzazione, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e le relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti;
 - siano sempre formalizzati e documentabili i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - l'organizzazione adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che ne garantiscano la conoscenza all'interno dell'organizzazione;
 - l'assegnazione e l'esercizio dei poteri all'interno di un processo decisionale siano congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o criticità delle operazioni economiche sottostanti;
 - non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere i controlli previsti dalla legge e dalle procedure del sistema di controllo interno;
 - l'accesso ai dati dell'organizzazione sia conforme alla normativa applicabile in materia di Privacy;
 - l'accesso e l'intervento sui dati siano consentiti esclusivamente alle persone autorizzate;
 - sia garantita la riservatezza e l'integrità nella trasmissione delle informazioni;
 - i documenti relativi alla formazione e all'attuazione delle decisioni siano archiviati e conservati, a cura della Funzione competente, in modo tale da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza. L'accesso ai documenti archiviati è consentito solo alle persone autorizzate secondo le normative interne, nonché al Collegio Sindacale, alla Società di Revisione e all'OdV;
 - sia prevista un'attività di monitoraggio finalizzata all'aggiornamento periodico e tempestivo delle procure, deleghe di funzioni e del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intera struttura organizzativa.

2.9.3. Presidi di Controllo Specifici

Nell'ambito della Parte Speciale del Modello, i Principi Generali di Comportamento vengono declinati, per ogni processo/attività sensibile, in Presidi di Controllo Specifici, che completano il Sistema di Controllo Interno definito dalla Società per aderire al Decreto.

2.9.4. Protocolli relativi all'osservanza delle sanzioni interdittive

Nel caso in cui vengano applicate sanzioni o misure cautelari interdittive all'organizzazione ex art. 23 del Decreto:

- è fatto divieto a chiunque di effettuare operazioni in violazione degli obblighi e divieti previsti da tale sanzione;
- i Responsabili di Processo devono esercitare la necessaria supervisione per identificare preliminarmente le eventuali operazioni che, anche se solo potenzialmente, possano costituire una violazione degli obblighi e dei divieti derivanti dalle sanzioni o misure cautelari interdittive.

Nel caso in cui i Responsabili di Processo rilevino che una determinata operazione presenti caratteristiche riconducibili, anche parzialmente, a una violazione, anche solo potenziale, degli obblighi derivanti dalle sanzioni o dalle misure cautelari interdittive:

- sospendono immediatamente ogni attività relativa all'operazione in questione;
- inviano tempestivamente una specifica comunicazione alla Funzione Legale, che esamina l'operazione, anche con il supporto di legali esterni, fornendo l'interpretazione e le indicazioni sull'iter procedurale da seguire.

Copia della comunicazione predisposta dai Responsabili di Processo, insieme alla documentazione fornita dalla Funzione Legale, è tempestivamente trasmessa all'OdV per la dovuta verifica.

2.10. PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTI INFRAGRUPPO

Etjca Human Capital Solutions S.r.l., quale società appartenente al Gruppo Etjca, può erogare o ricevere prestazioni di servizi nei confronti delle altre società del Gruppo, ivi compresa la Capogruppo, ove previste da accordi o da specifiche esigenze operative o amministrative.

In tale contesto, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è adottato nell'ambito di un sistema di governance e controllo di Gruppo e si coordina con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Capogruppo, al fine di garantire coerenza dei principi, omogeneità dei presidi di prevenzione e assenza di sovrapposizioni o incoerenze nella gestione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Resta in ogni caso ferma l'autonomia del presente Modello, che è specificamente calibrato sulla realtà organizzativa e operativa di Etjca Human Capital Solutions S.r.l. e trova applicazione esclusiva nell'ambito delle attività dalla stessa svolte, ferma restando la necessità di assicurare un coordinamento con i Modelli e i presidi adottati dalle altre società del Gruppo nei rapporti infragruppo.

Tali rapporti devono essere disciplinati da contratti o da accordi formalizzati, in coerenza con le disposizioni del presente Modello.

Le prestazioni che riguardano le attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere disciplinate da un contratto di prestazione di servizi che preveda:

- l'obbligo da parte della Società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società erogante il servizio, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il rispetto del suddetto Modello di Organizzazione e Gestione, che nella Parte Speciale identifica le regole per la corretta gestione delle operazioni con parti correlate;
- l'identificazione dei servizi da erogare;
- modalità di calcolo predeterminato del costo, che viene periodicamente aggiornato;

- l'inserimento di clausole specifiche, secondo le quali ciascuna delle parti si impegna a non adottare comportamenti in contrasto con le norme di legge, in particolare con il Decreto e con le previsioni del Codice Etico.

Nelle prestazioni di servizi di cui al presente paragrafo, le Società si attengono ai rispettivi Modelli e documenti di governance.

2.11. CRITERI PER L'ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione e i successivi aggiornamenti del Modello, in conformità con le previsioni del Decreto e ispirandosi alle linee Guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, hanno comportato lo sviluppo di specifiche analisi per l'individuazione delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati in questione.

In particolare, tali analisi sono state condotte con le seguenti modalità:

- analisi dell'assetto organizzativo dell'azienda, comprensiva dell'esame della struttura di governance, delle deleghe e procure attribuite e delle operazioni straordinarie che hanno interessato la Società;
- rilevazione dei processi e delle attività operative, con particolare riferimento ai processi tipici dell'attività di consulenza e servizi integrati per il capitale umano, quali: progettazione e realizzazione di interventi (anche digitali) per lo sviluppo delle persone e dell'organizzazione; programmi di coaching, mentoring e counseling erogati in modalità online; analisi dei fabbisogni organizzativi e delle competenze; gestione amministrativa di clienti, partecipanti e docenti/consulenti/fornitori; utilizzo delle piattaforme digitali, dei sistemi informativi e trattamento dei dati personali;
- mappatura delle attività sensibili, individuando le aree e i processi esposti al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, anche in considerazione della specificità dei servizi di consulenza HR, formazione e coaching e dell'assetto operativo della Società;
- analisi del sistema di controllo interno, esaminando procedure, politiche aziendali, sistemi informatici e presidi già esistenti;
- valutazione dei flussi informativi e delle modalità di gestione dei dati.

2.12. REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ

L'adozione del Modello, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno dell'organizzazione e di promuovere comportamenti improntati alla legalità e correttezza a tutti i livelli aziendali, contribuisce positivamente alla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento.

Tuttavia, al fine di ottemperare alle specifiche previsioni del Decreto e in considerazione dell'analisi del contesto aziendale e delle attività sensibili, sono considerati rilevanti, e quindi esaminati nel Modello, gli illeciti riportati nella Parte Speciale.

Per tutti i reati non espressamente richiamati nella Parte Speciale del Modello, l'analisi di cui al punto 2.11 ha evidenziato la loro non rilevanza per l'organizzazione, in relazione alla tipologia di attività svolta e all'organizzazione in essere.

Per tali categorie di reato, comunque, operano in senso preventivo i presidi definiti dal Sistema di Controllo dell'organizzazione nel suo complesso.

2.13. DESTINATARI DEL MODELLO

PARTE GENERALE

Le regole contenute nel presente Modello si applicano principalmente a coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'organizzazione, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a tutti i dipendenti, i soggetti apicali e i soggetti subordinati ai sensi del Decreto.

Sono altresì destinatari dei principi generali del Modello, per quanto applicabili in base al rapporto in essere, coloro che, pur non appartenendo all'organizzazione, operano su mandato o per conto della stessa, o sono comunque legati da rapporti giuridici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati.

I destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

2.14. ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la facoltà di formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello e ha l'obbligo di segnalare, in forma scritta e tempestivamente, o comunque nella relazione annuale di cui al punto 3.6.1 – "Informativa agli organi sociali", al Consiglio di Amministrazione fatti, circostanze o carenze organizzative emerse nell'attività di vigilanza che evidenziano la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere modificato o integrato tempestivamente dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora siano intervenute le seguenti circostanze:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno dell'organizzazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative;
- operazioni straordinarie che coinvolgano la Società.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello sono tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate dalle funzioni aziendali competenti, qualora risultino inefficaci per una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano anche le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tempestivamente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. FUNZIONE

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è istituito uno specifico organismo (OdV) con il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui, ai sensi del punto 2.14 - "Adozione, modifiche e integrazioni del Modello", ciò si renda necessario.

3.2. REQUISITI

L'OdV della Società ha composizione monocratica e deve essere dotato dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza indicati nel presente Modello. L'OdV deve svolgere le funzioni ad esso attribuite garantendo la necessaria continuità di azione.

3.2.1. Onorabilità

Il componente dell'OdV deve essere individuato tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D.M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

3.2.2. Professionalità

Il componente dell'OdV deve essere dotato di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico (in particolare penalistico), affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

3.2.3. Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti per l'efficace svolgimento delle proprie attività, e può estendere la propria autonomia di spesa in situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività svolte dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'OdV deve essere composto esclusivamente da soggetti privi di qualsiasi altro rapporto con l'organizzazione o con altre società del Gruppo (ad eccezione del ruolo di componente dell'OdV, di membro del Collegio Sindacale in una o più società del Gruppo, o di Amministratore Indipendente).

Il componente dell'OdV non deve, in ogni caso, svolgere alcun ruolo operativo all'interno dell'organizzazione o di altre società del Gruppo, né deve dipendere gerarchicamente da responsabili di aree operative.

Nell'esercizio delle sue funzioni, il componente dell'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da ragioni di natura personale, familiare o professionale. In tal caso, è tenuto ad

PARTE GENERALE

informare immediatamente e in modo tempestivo l'organismo stesso e deve astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali situazioni viene data menzione nella relazione di cui al successivo punto 3.6.1 – "Informativa agli organi sociali".

3.2.4. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari e a curarne l'attuazione e l'aggiornamento.

3.3. NOMINA E PERMANENZA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera che attesti la sussistenza dei requisiti richiesti. A tal fine, il candidato esterno è tenuto a inviare il proprio Curriculum Vitae accompagnato da una dichiarazione che attesti il possesso dei requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dai candidati o comunque disponibili all'organizzazione, al fine di valutare l'effettivo possesso dei requisiti necessari.

All'atto dell'accettazione della carica, il componente dell'OdV, preso visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegna a svolgere le funzioni assegnate, garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi evento che possa incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo al componente dell'OdV.

3.4. DECADENZA E REVOCA

In caso di decadenza, decesso, dimissione o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma. Fino all'integrazione dell'organo da parte del Consiglio di Amministrazione, il componente ancora in carica continua a svolgere regolarmente i compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato, decade, l'interdetto, l'inabilitato o chi è stato condannato, anche con condanna non definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero chi sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

L'eventuale revoca dell'OdV può avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quali, tra l'altro:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di procedimenti pendenti per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto;

- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche se non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche se non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità, ma non incide sull'intervenuta revoca dalla carica.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- l'irrogazione di una sanzione da parte delle Autorità giudiziarie competenti, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R.

3.5. COMPITI E POTERI

L'Organismo di Vigilanza (OdV) dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito dell'organizzazione, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività dell'organizzazione, né poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

L'OdV è incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. A tal fine, l'OdV ha i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto nel punto 2.14 – "Adozione, modifiche e integrazioni del Modello";
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario ai sensi del successivo punto 3.6.3 – "Informativa verso l'Organismo di Vigilanza", il rispetto delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere attività ispettive periodica, secondo le modalità stabilite;
- proporre tempestivamente all'organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni previste nel successivo punto 4 – "Il sistema sanzionatorio";
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello, come indicato al punto 5.2 – "Formazione";

- fornire informativa agli organi sociali, in accordo con quanto definito al punto 3.6.1 – “Informativa agli organi sociali”;
- accedere liberamente a qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni relative alle attività sensibili, come meglio definite nelle Parti Speciali del Modello;
- chiedere informazioni o l’esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione;
- chiedere informazioni o l’esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno all’organizzazione;
- ricevere, per l’espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l’attuazione del Modello, le informazioni previste nei punti 3.6.3 – “Informativa verso l’Organismo di Vigilanza”;
- avvalersi dell’ausilio e del supporto della Direzione Legale nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche.

L’OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi, ove ritenuto opportuno, con le funzioni aziendali interessate per gli aspetti inerenti all’interpretazione e il monitoraggio del quadro normativo e per gli aspetti peculiari previsti dalla normativa di settore; in particolare, l’OdV si coordina con la Direzione Legale che svolge un ruolo di supporto all’Organismo. L’OdV si coordina inoltre con le funzioni aziendali interessate dalle attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all’implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

Il componente dell’OdV, nonché i soggetti di cui l’Organismo si avvale, sono tenuti a rispettare l’obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell’esercizio delle loro funzioni.

L’OdV esercita le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori.

3.6. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA

3.6.1. Informativa agli organi sociali

L’OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L’OdV, ogni qualvolta lo ritenga opportuno e almeno annualmente, informa il Consiglio di Amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell’ambito dell’attività di vigilanza.

L’OdV redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nell’anno dall’OdV;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività sensibili individuate;
- una sintesi delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione, e l’esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel

caso di violazioni del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al punto 4.1 – “Principi Generali (Il sistema sanzionatorio)”;

- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al punto 3.2.3 – “Autonomia ed indipendenza”;
- il rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

3.6.2. Informativa all'Organismo di Vigilanza di Capogruppo

La Società è tenuta a trasmettere all'OdV di Capogruppo, secondo le modalità e i canali di comunicazione dallo stesso individuati, i flussi informativi rilevanti ai fini dell'attuazione e del monitoraggio del Modello.

In particolare, la Società è tenuta a trasmettere all'OdV di Etjca Group S.p.A. le seguenti informazioni:

- ogni informativa relativa all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché ai successivi aggiornamenti o revisioni dello stesso, indicando le motivazioni sottese alle modifiche intervenute;
- ogni comunicazione concernente la costituzione, il rinnovo o la modifica della composizione dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica del possesso, in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione previsti dal Modello e dalle Linee Guida di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza della Società è altresì tenuto a trasmettere tempestivamente al corrispondente OdV di Capogruppo ogni informazione rilevante in merito:

- all'avvio di procedimenti giudiziari a carico di Etjca Human Capital Solutions per reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001;
- all'avvio di procedimenti giudiziari a carico di dipendenti, esponenti aziendali o soggetti apicali della Società per reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001, qualora tali reati siano stati commessi nell'ambito dell'attività lavorativa svolta per conto della Società;
- ogni ulteriore informazione richiesta dall'OdV di Capogruppo nell'ambito dello svolgimento delle rispettive attività di vigilanza e coordinamento, purché non coperta da obblighi di riservatezza, segreto professionale o disposizioni normative inderogabili.

3.6.3. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto stabilisce che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, aventi in particolar modo ad oggetto le eventuali violazioni del Modello, delle Procedure aziendali o dei Codici di Comportamento.

Le informazioni fornite all'OdV sono finalizzate a migliorare le attività di controllo dell'OdV medesimo, ma non comportano un obbligo dello stesso di attivarsi qualora discrezionalmente non reputato necessario od opportuno. Di seguito sono pertanto descritti specifici canali informativi, diretti a costituire un flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i destinatari del Modello, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'OdV una nota descrittiva delle motivazioni sottostanti gli aspetti di miglioramento evidenziati;
- i Responsabili di Funzione, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono formalmente comunicare all'OdV le informazioni da queste richieste;
- tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali dell'organizzazione devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
- i collaboratori e tutti i soggetti esterni all'organizzazione, individuati secondo quanto stabilito al punto 2.13 – “Destinatari del Modello”, nell'ambito dell'attività svolta per l'organizzazione sono tenuti a segnalare all'OdV, le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti all'organizzazione;
- tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali dell'organizzazione possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione.

Le segnalazioni all'OdV, oltre che tramite posta interna riservata, possono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica odv@etjcahcs.it istituito allo scopo. Inoltre, si precisa le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

L'OdV della Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione direttamente o indirettamente collegata alla segnalazione effettuata.

L'OdV garantirà adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società; l'OdV potrà inoltre prevedere l'adozione di misure deterrenti contro informative che risultassero difforni dal vero, sempre che il soggetto che le ha inoltrate fosse consapevole di tale difformità dal vero.

3.7. SEGNALEZIONE DI ALTRE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

In ottemperanza al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che

PARTE GENERALE

segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Direttiva Whistleblowing), la Società ha adottato la procedura di Gruppo denominata "Protocollo per la Segnalazione di Illeciti e Irregolarità", a cui si rimanda interamente. Tale procedura definisce i ruoli e le responsabilità per la gestione efficace, tempestiva e trasparente delle segnalazioni, anche anonime, di comportamenti messi in atto da soggetti funzionalmente legati alla Società, sospetti di essere non conformi secondo quanto definito dalla presente procedura, al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone segnalanti da eventuali ritorsioni.

3.7.1. Canali di segnalazione

Per garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing, sono stati predisposti diversi canali per raccogliere le segnalazioni in forma scritta, orale o elettronica, tra cui:

- canali interni alla Società;
- canale esterno attivato presso ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giurisdizionale.

Canali interni alla Società

La Società mette a disposizione un canale interno di segnalazione basato sulla piattaforma di gruppo *Self Disclosure*, raggiungibile dal sito internet aziendale.

È inoltre possibile presentare la segnalazione in forma verbale, tramite strumenti di messaggistica, telefono o comunicazione diretta tramite l'indirizzo e-mail odv@etjcahcs.it dedicato dell'Organismo di Vigilanza o tramite posta, utilizzando la modulistica disponibile.

Questi canali sono accessibili ai dipendenti, ai membri degli organi sociali e a tutti i soggetti esterni che operano con l'organizzazione, come previsto nel Modello 231. La possibilità di inviare segnalazioni in forma anonima è garantita, e viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, con l'obiettivo di proteggere chi denuncia irregolarità da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

Canale esterno attivato presso ANAC

La persona segnalante può rivolgersi al canale esterno gestito da ANAC esclusivamente nei casi previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC n. 1/2025. Tali condizioni ricorrono solo quando il canale interno non sia attivo o non conforme, quando una segnalazione interna non abbia ottenuto seguito nei termini di legge, oppure quando vi siano fondati motivi per ritenere che l'utilizzo del canale interno non garantirebbe un trattamento efficace, imparziale o privo di rischi di ritorsione. Il ricorso al canale esterno è pertanto subordinato alla sussistenza di tali presupposti e non costituisce un'alternativa libera al canale interno, che rappresenta la via primaria e preferibile di segnalazione.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La Società vieta categoricamente qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede, inclusi i "facilitatori", ossia coloro che supportano il segnalante nel processo di segnalazione. Qualsiasi azione di ritorsione, come licenziamento, cambio di mansione o altra misura

punitiva, sarà considerata nulla e contraria alla politica aziendale. Le misure di protezione si estendono anche ai familiari, colleghi e altre persone fisiche che assistono i segnalanti, come definito dalla Legge Whistleblowing.

3.7.2. Modalità di gestione delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni sono esaminate dall'Organismo di Vigilanza (OdV), che ha il compito di avviare un'indagine preliminare per verificare la fondatezza delle segnalazioni. In base alla gravità dell'irregolarità o illecito segnalato, l'OdV provvederà ad attivare le azioni correttive necessarie, che potranno includere anche azioni disciplinari nei confronti dei responsabili di violazioni del Modello. Se la segnalazione risulta infondata o strumentale, l'OdV adotta le misure disciplinari previste dal sistema sanzionatorio aziendale.

L'OdV è responsabile per il corretto monitoraggio delle segnalazioni ricevute, provvedendo a documentare ogni passaggio del processo di investigazione e a fornire una risposta al segnalante, quando richiesto, nel rispetto delle tempistiche stabilite dalla normativa applicabile. Le segnalazioni di illeciti sono registrate, trattate in modo confidenziale e custodite in un sistema sicuro per garantire che siano gestite nel rispetto della privacy del segnalante.

3.7.3. Responsabilità e conseguenze per false segnalazioni

L'organizzazione prende molto seriamente le segnalazioni di illeciti. Tuttavia, è previsto che chiunque invii una segnalazione falsa o infondata, con dolo o colpa grave, possa incorrere in provvedimenti disciplinari, secondo le modalità descritte nel sistema sanzionatorio aziendale e nel Modello 231.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. PRINCIPI GENERALI

Il sistema sanzionatorio adottato dalla Società costituisce un insieme autonomo di misure finalizzate ad assicurare il rispetto e la corretta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Esso riflette la volontà della Società di prevenire e contrastare ogni violazione delle regole poste a presidio della legalità, della trasparenza e del corretto svolgimento delle attività aziendali.

L'applicazione delle sanzioni previste dal Modello è indipendente ed aggiuntiva rispetto ad eventuali provvedimenti di natura penale, amministrativa o tributaria che possano derivare dal medesimo fatto. Qualora la violazione coincida con una fattispecie di reato accertata dall'Autorità giudiziaria e la Società non disponga di elementi sufficienti per una ricostruzione completa dei fatti, essa potrà sospendere il procedimento disciplinare sino all'esito degli accertamenti.

Le disposizioni del Modello si applicano a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato, part-time, dirigenti, collaboratori parasubordinati o assimilati).

L'Organismo di Vigilanza (OdV) svolge un ruolo consultivo lungo tutto l'iter disciplinare e, ricevuta una segnalazione o notizia di violazione, avvia tempestivamente gli accertamenti necessari, garantendo la riservatezza delle persone coinvolte.

In particolare, l'OdV, una volta acquisita la notizia di una violazione o presunta violazione del Modello, si attiva immediatamente per avviare i necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Nel caso in cui venga accertata la violazione da parte di un dipendente della Società (inteso come soggetto legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato), l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare e il Consiglio di Amministrazione.

Se la violazione riguarda i soggetti apicali della Società, l'OdV deve comunicarlo al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta.

Nel caso in cui la violazione riguardi un amministratore della Società, l'OdV deve informare immediatamente il Presidente del Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, se non direttamente coinvolti, mediante relazione scritta.

In caso di violazione da parte di un membro del Collegio Sindacale, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda collaboratori esterni o soggetti operanti su mandato della Società, l'OdV deve informare, tramite relazione scritta, il Consiglio di Amministrazione.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza per la contestazione delle violazioni e l'applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi competenti, in base ai poteri e alle attribuzioni conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

4.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO

Costituiscono infrazioni tutte le violazioni, comprese quelle omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni del presente Modello, dei Principi e dei Protocolli di Prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché delle previsioni del Codice Etico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano alcuni comportamenti che costituiscono infrazione:

- la redazione incompleta o non veritiera della documentazione prevista dal presente Modello, dai Principi Generali di Comportamento e dai Protocolli di Prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'agevolazione della redazione, da parte di altri, di documentazione incompleta e non veritiera, come sopra descritta;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli di Prevenzione e dalle procedure di attuazione;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi forma, come ad esempio la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prodotta, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;
- la violazione o l'elusione degli obblighi di vigilanza da parte dei soggetti apicali nei confronti dell'operato dei propri subordinati;
- la violazione degli obblighi relativi alla partecipazione ai programmi di formazione, come previsto al punto 5.2 – "Formazione";
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- la segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, che si riveli infondata e strumentale al perseguimento di fini diffamatori nei confronti dei singoli o dell'azienda.

4.3. SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI

4.3.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il Modello costituisce un insieme di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi, in conformità con gli articoli 2104 e 2106 c.c. e con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del Modello e delle sue procedure di attuazione costituiscono un inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, di conseguenza, infrazioni, che comportano l'avvio di un procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni.

Le violazioni comportano l'avvio del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni previste dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori (art. 7 L. 300/1970), nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità.

Il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili sono determinati nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, basandosi su criteri quali:

- la gravità delle violazioni commesse;

PARTE GENERALE

- le mansioni e la posizione funzionale delle persone coinvolte;
- la volontarietà della condotta o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del lavoratore, inclusa la presenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- altre circostanze particolari che accompagnano la violazione disciplinare.

In base ai principi e ai criteri sopra indicati, le sanzioni possono includere:

- **Rimprovero verbale, scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:** Tali provvedimenti sono applicabili quando il dipendente viola le disposizioni previste dal Modello o mostra comportamenti non conformi alle sue prescrizioni. In particolare, la multa può essere applicata in misura non superiore a tre ore di retribuzione. In caso di violazioni più gravi o recidive che non giustifichino il licenziamento, è possibile procedere alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni. In casi meno gravi, si può applicare un rimprovero verbale o scritto.
- **Licenziamento con preavviso (per giustificato motivo):** Questa misura viene applicata quando il comportamento del dipendente, in violazione delle disposizioni del Modello o del Codice Etico, configura un significativo inadempimento degli obblighi contrattuali o danneggia gravemente l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro. Esempi di tali comportamenti includono:
 - Comportamenti finalizzati alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
 - Comportamenti volti a dissimulare la commissione di un reato previsto dal Decreto;
 - Comportamenti che violano deliberatamente le misure previste dal Modello per la sicurezza e la salute dei lavoratori.
- **Licenziamento senza preavviso (per giusta causa):** Questo provvedimento si applica in presenza di violazioni gravi e/o reiterate delle norme di comportamento e delle procedure del Modello, che rendono impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche in via provvisoria.

Le sanzioni, come stabilito dal Modello, sono applicabili nel rispetto delle normative vigenti e delle disposizioni contrattuali e sono finalizzate a garantire la corretta applicazione delle politiche aziendali e l'efficacia del sistema di prevenzione e controllo.

4.3.1. Sanzioni nei confronti dei responsabili di funzione

Il rapporto con i responsabili di funzione si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento di un responsabile di funzione, oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della stessa. Pertanto, il rispetto da parte dei responsabili di funzione delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro.

Nei confronti dei responsabili di funzione che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la Funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca

delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

4.3.2. Sanzioni nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice all'interno dell'organizzazione, in quanto sono maggiormente in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi lavora nella Società verso i valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

4.3.3. Sanzioni nei confronti dei sindaci

Qualora a commettere la violazione siano uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

4.3.4. Sanzioni nei confronti di terze parti

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, di cui al punto 2.12 - "Destinatari del Modello", la Società ha definito specifiche clausole di salvaguardia in caso di violazioni, da parte degli stessi, del Codice Etico e dei principi generali del Modello, per quanto applicabili.

Tali clausole potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile della funzione competente della gestione del contratto con il collaboratore esterno informa l'Organismo di Vigilanza, che a sua volta informa, con relazione scritta, il Consiglio di Amministrazione, nonché la Funzione Legale. Nei confronti dei responsabili appartenenti a questa categoria si applicano le misure predeterminate ai sensi del presente punto.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1. COMUNICAZIONE

La Società garantisce nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo una corretta conoscenza e divulgazione del presente Modello.

Il Modello è comunicato a tutto il personale della Società a cura della Funzione deputata alla gestione del personale, ed a tutti i membri degli organi sociali a cura della Funzione deputata alla gestione degli affari societari, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni, ivi comprese note informative interne o accesso al sistema intranet.

Sono stabilite a cura della Funzione deputata alla gestione del personale, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello, secondo quanto previsto dal punto 2.13 - "Destinatari del Modello", sono previste apposite forme di comunicazione del Modello. I contratti, che regolano i rapporti con tali soggetti, devono prevedere chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche di impresa della Società e l'accettazione dei principi generali del Modello.

5.2. FORMAZIONE

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

I programmi di formazione hanno ad oggetto il Decreto e il quadro normativo di riferimento, il Codice Etico e il presente Modello. Il livello di formazione è modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es. video conferenza, e-learning).

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Funzione competente. L'Organismo di Vigilanza verifica l'adeguatezza dei programmi di formazione, le modalità di attuazione e i risultati.

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere di obbligatorietà. La violazione di tali obblighi, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al punto 4. - "Il sistema sanzionatorio".