

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

NEXT GEOSOLUTIONS EUROPE S.p.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 settembre 2024			
Revisioni:	#1	27/09/2024	Aggiornamento del modello

1.	DEFINIZIONI	4
2.	IL DECRETO	7
3.	LA SOCIETÀ	8
3.1.	OGGETTO SOCIALE	8
3.2.	GOVERNO SOCIETARIO	9
3.3.	ASSETTO ORGANIZZATIVO	9
3.4.	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	9
3.5.	SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI DI FIRMA	10
3.6.	SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	10
4.	IL MODELLO	11
4.1.	METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	11
4.1.1.	<i>Analisi dei Reati Presupposto</i>	11
4.1.2.	<i>Identificazione delle aree di rischio</i>	11
4.1.3.	<i>Risk assessment, as is e gap analysis</i>	11
4.1.4.	<i>Definizione del documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	12
4.2.	ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL MODELLO	12
4.3.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	12
4.4.	STRUTTURA DEL MODELLO	13
4.5.	RAPPORTI CON IL CODICE ETICO	13
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
5.1.	REQUISITI	14
5.1.1.	<i>Autonomia e indipendenza</i>	14
5.1.2.	<i>Professionalità</i>	15
5.1.3.	<i>Continuità d'azione</i>	15
5.2.	COMPOSIZIONE	15
5.3.	NOMINA	16
5.4.	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA	16
5.5.	RINUNCIA E SOSTITUZIONE	17
5.6.	REVOCA E RECESSO	17
5.7.	CONFLITTI D'INTERESSE E DIVIETO DI CONCORRENZA	17
5.8.	REMUNERAZIONE E RIMBORSI SPESE	18
5.9.	POTERI DI SPESA E INGAGGIO DI CONSULENTI ESTERNI	18
5.10.	FUNZIONI	18
5.11.	OBBLIGHI INFORMATIVI GENERALI	19
5.12.	FLUSSI INFORMATIVI	19
5.13.	REPORTING	20
6.	SEGNALAZIONI	21
6.1.	SEGNALAZIONI INTERNE	21
6.2.	SEGNALAZIONI ESTERNE	21
6.3.	TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE E MISURE DI SOSTEGNO	22
6.4.	SANZIONI	23

7.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	24
7.1.	COMUNICAZIONE INIZIALE AL PERSONALE	24
7.2.	FORMAZIONE DEL PERSONALE	24
7.3.	COMUNICAZIONE A TERZI	24
8.	SISTEMA SANZIONATORIO	26
8.1.	SANZIONI NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI	26
8.2.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DELL'ORGANO DI CONTROLLO DELLA SOCIETÀ	27
8.3.	SANZIONI NEI CONFRONTI DI TERZI	27
	ALLEGATO 1 ASSETTO DI GOVERNANCE E ORGANIZZATIVO	28
	ALLEGATO 2 DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31

1. DEFINIZIONI

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

ANAC	l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione
Apicali	i membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo (se esistente), il direttore generale (se nominato), nonché i membri degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, i membri del Collegio Sindacale, il revisore legale dei conti nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001
Autonomi	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del c.c., inclusi i soggetti indicati al capo I della legge n. 81/2017
Candidati	i soggetti che partecipano a un processo di selezione per una posizione lavorativa da dipendente presso la Società
Clienti	i soggetti, sia pubblici che privati, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la vendita di beni o la prestazione di servizi da parte della Società
Codice Etico	il codice etico adottato dalla Società
Collaboratori	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015
Consulenti	i soggetti che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura consulenziale
Destinatari	congiuntamente, Autonomi, Collaboratori, Consulenti, Dipendenti, Esponenti Aziendali, Fornitori, Liberi Professionisti, Responsabili e Terze Parti
Dipendenti	i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i soggetti il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015, o dall'articolo 54-bis del d.l. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 96/2017
D.lgs. n. 231/2001	il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"</i>
D.lgs. n. 24/2023	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante <i>"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"</i>

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Fornitori	i soggetti, sia pubblici che privati, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la fornitura di beni o la prestazione di servizi
Gruppo	il gruppo di società a cui appartiene la Società
Liberi Professionisti	i soggetti, diversi dai Consulenti, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura intellettuale
Linee Guida	le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di Confindustria, nella versione di volta in volta vigente
Modello	il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001
Organismo di Vigilanza	l'organismo di vigilanza istituito dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001
Organo Amministrativo	il Consiglio di Amministrazione della Società
Organo di Controllo	il Collegio Sindacale della Società
Persona Coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Persona Segnalante	la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Reati Presupposto	le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. n. 231/2001
Responsabili	i responsabili di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società in base all'organigramma della Società come di volta in volta vigente
Revisore	la società di revisione legale incaricata dalla Società
Segnalazione	la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riguardanti Violazioni commesse o che potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico
Segnalazione Esterna	la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione esterna
Segnalazione Interna	la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione interna
Società	Next Geosolutions Europe S.p.A.
Terze Parti	le terze parti, diverse da Collaboratori, Autonomi Fornitori, Consulenti, Liberi Professionisti e Clienti, che intrattengono con la Società rapporti contrattuali di media-lunga durata (i.e. di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi

Modello di organizzazione, gestione e controllo

	<p>contrattuali), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, soggetti sponsorizzanti, soggetti sponsorizzati, soggetti convenzionati, soggetti partecipanti ad associazioni temporanee di imprese di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 c.c. (nonché i soci della Società in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come tali dalla Società in relazione a una o più operazioni.</p>
--	---

2. IL DECRETO

Il D.lgs. n. 231/2001 ha introdotto in Italia, la c.d. responsabilità amministrativa degli enti, tra i quali sono comprese anche le società di capitali.

Tale responsabilità consegue alla commissione o tentata commissione di taluni reati individuati dal d.lgs. n. 231/2001, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da parte di: (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, come amministratori (anche di fatto), direttori generali, dirigenti, etc.; (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi.

Con riferimento al trattamento sanzionatorio, il D.lgs. n. 231/2001 prevede, nel caso sia accertata la responsabilità dell'ente, l'applicazione di:

- sanzioni pecuniarie (fino ad un massimo di 1.549.000 €);
- sanzioni interdittive, che limitano o inibiscono l'esercizio di talune attività, tra cui (i) interdizione (definitiva o temporanea) dall'esercizio dell'attività; (ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; (v) divieto di pubblicizzare beni o servizi; (vi) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Del reato commesso dai soggetti sopra citati, l'ente non risponde (e quindi va esente da responsabilità) se prova che la sua organizzazione è in grado di prevenire e reprimere la commissione degli illeciti. Tra l'altro, l'ente deve dimostrare che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al secondo punto.

A tal fine, la Società ha definito e adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo e nominato un proprio organismo di vigilanza.

Per una descrizione di dettaglio della disciplina di cui al D.lgs. n. 231/2001 si rimanda all'appendice normativa, allegata al Modello.

3. LA SOCIETÀ

Next Geosolutions Europe S.p.A. ("**NGE**" o la "**Società**") è una società di diritto italiano del Gruppo Marnavi, con sede a Napoli.

La Società detiene il 100% del capitale sociale di Next Geosolutions UKCS Ltd. (società di diritto inglese), il 100% del capitale sociale di Next Geosolutions B.V. (società di diritto olandese), l'80% del capitale sociale di Seashiptanker S.r.l., il 100% del capitale sociale di Phoenix Offshore S.r.l., il 100% del capitale sociale di Subonica S.r.l. e il 50% del capitale sociale di NextPoli S.r.l.

A far data dal 22 maggio 2024, la Società è quotata su Euronext Growth Milan.

3.1. Oggetto sociale

La Società fornisce servizi di geoscienza marina (che includono, tra gli altri, servizi di rilevazione geofisica, geotecnica, ambientale e archeologica marina) nonché servizi di supporto alla costruzione di infrastrutture e asset *offshore*, in particolare nel settore dell'energia marina.

In particolare, ai sensi dello statuto, la Società ha per oggetto *inter alia*:

- la realizzazione e la gestione di studi, ricerche, indagini, rilievi, rilevamenti e programmazioni nei settori della oceanografia, geofisica, geotecnica, oceanologia, idrografia, meteorologia, geodesia, navigazione;
- l'effettuazione di studi di fattibilità e valutazioni di studi di impatto ambientale;
- la realizzazione e la gestione di studi, ricerche, indagini e rilievi di parametri ambientali, ecologici, chimici, fisici e biologici;
- la realizzazione e l'esercizio di opere marittime, terrestri e subacquee;
- la realizzazione e l'esercizio di impianti pilota;
- lo sviluppo e l'applicazione di sistemi e tecniche per la salvaguardia e lo sviluppo ambientale;
- la realizzazione e la gestione di studi, ricerche, indagini e rilievi connessi con l'archeologia e la salvaguardia di beni paesaggistici e monumentali;
- la realizzazione di studi, ricerche, indagini, rilievi e interventi nel campo della ricerca, produzione e sfruttamento di fonti energetiche, risorse minerarie e delle risorse in genere;
- la formazione professionale del personale operante nei suddetti campi;
- la realizzazione di programmi elettronici (software), il loro aggiornamento e manutenzione, la loro installazione sugli elaborati elettronici (*hardware*) e la conseguente vendita degli uni e degli altri;
- la realizzazione, gestione e vendita di sistemi elettronici, di sistemi integrati *hardware* e *software*, di reti di monitoraggio e di nuove tecnologie nei campi suddetti;
- il supporto tecnico e commerciale per l'allestimento di navi speciali;
- attività di raccolta, analisi, elaborazione interpretazione e restituzione cartografica di dati;
- la realizzazione, gestione e vendita di gis sistemi informativi territoriali, sistemi integrati *hardware* e *software* per la gestione di dati territoriali;
- servizi di assistenza alle imprese per la pianificazione, gestione, controllo e verifica dei progetti, dei lavori e delle attività produttive nei suddetti campi;
- servizi di assistenza e supporto logistico, tecnico, tecnologico normativo e commerciale alle imprese nei suddetti campi;
- servizi e attività di marketing, pubblicitari e di promozione commerciale nei suddetti campi o in altri settori.

La Società, sempre ai sensi dello statuto sociale, può occuparsi anche de:

- la gestione, diretta e/o per conto di terzi, di navi, anche di proprietà di terzi, nonché l'armamento, l'arruolamento degli equipaggi, la gestione tecnica, la stipula di contratti di assicurazione, con compagnie assicurative e/o *broker*, relativi a navi ed equipaggi impiegati per il perseguimento dello scopo sociale;
- l'espletamento presso le autorità portuali e doganali e presso ogni altro ufficio competente di tutte le operazioni e attività inerenti il settore nautico e navale.

3.2. Governo societario

La Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da tre a sette membri, che eleggono al loro interno (se non vi ha già provveduto l'assemblea) un presidente.

Il numero degli amministratori è stabilito dall'assemblea.

Gli amministratori durano in carica per il periodo determinato dall'assemblea al momento della nomina e comunque non oltre tre esercizi e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

All'Organo Amministrativo spetta l'amministrazione della Società, fatti salvi i casi in cui è competente l'assemblea in base alla legge e allo statuto.

L'Organo Amministrativo può in ogni caso delegare tutti o parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti o a un comitato esecutivo. Possono essere costituiti altri comitati aventi funzioni consultive ed essere nominati direttori generali, institori e procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

La rappresentanza della Società spetta al presidente del consiglio di amministrazione e ai singoli amministratori delegati nei limiti dei poteri loro delegati nonché ai direttori generali, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

L'Organo Amministrativo è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri in carica e delibera con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei presenti.

L'Organo di Controllo è costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti ed è nominato dall'assemblea.

I sindaci scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

La revisione legale dei conti è affidata a un revisore legale dei conti o a una società di revisione legale in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.

3.3. Assetto organizzativo

La composizione degli organi sociali e l'organigramma aziendale alla data di approvazione del Modello sono indicati sub **Allegato 1**.

I successivi aggiornamenti di tali documenti risultano dagli atti ufficiali della Società (es. deliberazioni degli organi sociali trascritte nel Registro Imprese e nuove versioni dell'organigramma aziendale).

3.4. Sistema di controllo interno

La Società è dotata di un sistema di controllo interno di cui il Modello è parte integrante.

Il sistema di controllo interno consiste nell'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi connessi allo svolgimento dell'attività d'impresa.

Costituiscono elementi del sistema di controllo interno della Società:

- i principi etici e i valori a cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- il sistema organizzativo della Società, che definisce le responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e i compiti attribuiti a ciascuna risorsa in relazione alle mansioni;
- il sistema normativo della Società, ovvero gli Strumenti Normativi Interni adottati dalla Società (ivi incluse le procedure informatiche implementate attraverso i sistemi informativi in uso) volti a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, dando attuazione ai presidi di controllo previsti dal Modello al fine di prevenire la commissione dei reati;
- il sistema dei poteri autorizzativi e di firma che, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e in ottica di una sempre maggiore segregazione dei soggetti coinvolti nelle attività a rischio, definisca un sistema coerente, integrato e aggiornato in caso di modifiche normative o organizzative;
- le attività di comunicazione e formazione del personale, al fine di assicurarne la conoscenza del sistema di controllo interno.

3.5. Sistema delle deleghe e dei poteri di firma

La Società è dotata di un sistema di poteri interni (c.d. deleghe) ed esterni (c.d. poteri di firma) definito e descritto nei documenti qui di seguito indicati, nelle versioni di volta in volta vigenti, disponibili agli atti della Società e accessibili da chiunque abbia legittimo interesse:

- statuto;
- organigramma;
- deleghe (a efficacia interna);
- poteri di firma (a efficacia esterna).

Qualsiasi delega o potere di firma è conferito e approvato dall'organo o dal soggetto competente ai sensi di legge e di statuto, il quale è assegnato in coerenza con le responsabilità di ciascun soggetto, con indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in coerenza con l'organigramma aziendale.

Le deleghe e le procure sono formalizzate per iscritto.

In particolare, le procure sono conferite mediante atti notarili, comunicate al destinatario e registrate presso il competente ufficio del registro delle imprese.

Il complesso della documentazione sopra indicata è tenuto e aggiornato presso e a cura dell'Organo Amministrativo.

Il sistema dei poteri di firma è caratterizzato dal conferimento di poteri di firma ai soggetti dotati delle necessarie competenze ed è coerente con il sistema delle deleghe interne.

3.6. Sistema di gestione delle risorse finanziarie

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie, oltre a essere espresso dai protocolli di controllo generali "Tracciabilità" e "Segregazione delle attività", trova manifestazione anche nell'ambito del sistema delle deleghe, definito dalla Società in ossequio al protocollo generale "Poteri di firma e poteri autorizzativi", che prevede differenziazione delle soglie di approvazione delle spese in capo a soggetti diversi e modalità di esercizio della firma sociale nell'autorizzazione di operazioni finanziarie.

La Società adotta procedure per autorizzare l'esecuzione di qualsiasi pagamento alla o da parte della Società ispirate al principio generale per cui la funzione che autorizza l'esecuzione del pagamento o dell'incasso, previa verifica della sussistenza di adeguata causa ed evidenza documentale, è diversa da quella che decide la relativa operazione.

4. IL MODELLO

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui si è dotata la Società per mitigare il rischio di commissione dei Reati Presupposto da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

4.1. Metodologia seguita per la predisposizione del modello

La metodologia seguita per la predisposizione del Modello tiene conto, oltre che delle previsioni di cui al D.lgs. n. 231/2001, degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza e delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative e si basa sui principali *framework* di riferimento in tema di controllo interno e gestione dei rischi.

Le fasi in cui si sono articolate le attività svolte dalla Società per la predisposizione del modello di organizzazione, gestione e controllo e per i suoi successivi aggiornamenti sono quattro:

- fase 1: esame dei Reati Presupposto;
- fase 2: identificazione delle aree a rischio;
- fase 3: risk assessment, as is e gap analysis;
- fase 4: definizione del documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

4.1.1. Analisi dei Reati Presupposto

Nel corso della prima fase, sono state analizzate le fattispecie di Reato Presupposto richiamate dal D.lgs. n. 231/2001 e la giurisprudenza rilevante.

Sulla base dell'analisi di cui sopra è stata effettuata una valutazione preliminare circa la rilevanza di tali fattispecie rispetto al contesto in cui opera la Società i cui esiti sono stati riassunti in un'apposita relazione di *risk assessment* e *gap analysis*.

4.1.2. Identificazione delle aree di rischio

In questa fase, come richiesto dall'art. 6(2)(a) del D.lgs. n. 231/2001, sono state individuate le attività esposte al rischio di commissione dei Reati Presupposto considerati rilevanti in base all'analisi svolta nella fase precedente (c.d. attività sensibili).

Contestualmente, sono stati individuati i responsabili delle attività sensibili ovvero le persone che, sulla base dei compiti assegnati e delle responsabilità attribuite, hanno una conoscenza approfondita delle attività sensibili e dei relativi protocolli di controllo (c.d. *key officer*).

Il risultato di questa fase è stata la predisposizione di una matrice (c.d. matrice di identificazione delle aree a rischio o, più semplicemente, MIAR) con cui sono stati associate le attività sensibili ai relativi *key officer*.

4.1.3. Risk assessment, as is e gap analysis

Questa fase si è articolata nelle seguenti attività:

- analisi della documentazione rilevante;
- svolgimento di interviste con i *key officer* al fine di acquisire maggiori informazioni circa le modalità di svolgimento delle attività sensibili;
- valutazione del c.d. "rischio inerente" ossia del livello di rischio associato a ciascuna attività sensibile in sé e per sé considerata;
- individuazione dei protocolli di controllo posti in essere dalla Società al fine di mitigare il rischio inerente (c.d. "*as is analysis*");

- comparazione tra i protocolli di controllo posti in essere dalla Società rispetto e quelli di un modello di riferimento astrattamente idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto nonché individuazione dei protocolli di controllo mancanti o da integrare negli strumenti normativi aziendali al fine di prevenire i rischi di reato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (c.d. "gap analysis");
- valutazione del cd. "rischio residuo", ossia il livello di rischio inerente al netto del livello di attuazione dei protocolli di controllo in essere rispetto al modello di riferimento.

Gli esiti di tali attività sono illustrati nella relazione di *risk assessment* e *gap analysis* di cui sopra.

4.1.4. Definizione del documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo

In quest'ultima fase, sono stati definiti i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo ed è stato predisposto il relativo documento descrittivo, poi sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società.

4.2. Adozione e attuazione del Modello

Il Modello è adottato per la prima volta e in occasione di ogni suo successivo aggiornamento di carattere sostanziale con delibera dell'Organo Amministrativo della Società, in conformità all'art. 6(1)(a) del D.lgs. n. 231/2001. Eventuali aggiornamenti del Modello di carattere formale (quali, ad esempio, quelli che si rendono necessari in caso di modifica dei riferimenti normativi) possono essere effettuati senza necessità di delibera dell'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo della Società è inoltre responsabile dell'attuazione del Modello all'interno dell'organizzazione aziendale. Si avvale, a tal fine, del supporto dell'Organismo di Vigilanza cui compete la vigilanza sull'efficace attuazione del Modello.

4.3. Aggiornamento del Modello

L'aggiornamento del Modello si rende necessario ogniqualvolta mutino il contesto normativo di riferimento, l'assetto organizzativo della Società o le attività svolte da quest'ultima ovvero, ancora, in caso di accertamento di violazioni. In particolare, la necessità di aggiornare il Modello può scaturire da:

- modifiche al D.lgs. n. 231/2001 o alle disposizioni richiamate dal D.lgs. n. 231/2001 ed evoluzioni giurisprudenziali nell'interpretazione delle stesse;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione delle attività sensibili precedentemente identificate, anche eventualmente in conseguenza dell'avvio di nuove attività e di modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- adozione o aggiornamento di linee guida da parte delle associazioni di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. n. 201/2003;
- accertamento di violazioni significative del Modello o comunque rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001;
- rilevazione di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficace attuazione dello stesso.

Le proposte di aggiornamento del Modello sono presentate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo della Società.

L'Organo Amministrativo della Società valuta le proposte di aggiornamento del Modello presentate dall'Organismo di Vigilanza e, sentito l'Organo di Controllo, delibera in merito all'aggiornamento del Modello.

Contestualmente, l'Organo Amministrativo della Società identifica le funzioni aziendali incaricate dell'aggiornamento del Modello e di sovrintendere alle relative attività.

Completate le attività di aggiornamento del Modello, le funzioni incaricate, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società il documento descrittivo del Modello aggiornato.

L'Organo Amministrativo, sentito l'Organo di Controllo, adotta con propria delibera il Modello aggiornato e provvede alla sua attuazione e comunicazione all'interno e all'esterno della Società.

L'adozione del Modello aggiornato viene comunicata immediatamente all'Organismo di Vigilanza, che vigila sull'efficace attuazione e comunicazione del Modello aggiornato.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, a mezzo della relazione periodica sullo stato di efficace attuazione del Modello, a informare l'Organo Amministrativo della Società circa gli esiti dell'attività di vigilanza sul Modello aggiornato.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a revisione periodica su base triennale.

4.4. Struttura del Modello

Il Modello si compone di:

- una Parte Generale, che contiene una descrizione de (a) il contesto normativo di riferimento; (b) il modello di *governance* e l'assetto organizzativo della Società; (c) la metodologia seguita per la predisposizione del Modello, le modalità di adozione, attuazione e aggiornamento, la sua struttura e i suoi rapporti con il Codice Etico; (d) i requisiti, la nomina, la composizione, i compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza e la disciplina dei flussi informativi verso lo stesso; (e) le modalità di informazione e formazione sul Modello; e (v) il sistema sanzionatorio;
- una Parte Speciale in cui, in relazione a ciascuna attività sensibile, sono individuati i protocolli di controllo funzionali alla prevenzione dei Reati Presupposto alla cui commissione l'attività sensibile è esposta;
- un'appendice normativa che illustra nel dettaglio la disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/2001 e le fattispecie di Reato Presupposto da questo richiamate.

4.5. Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, adottato con delibera dell'Organo Amministrativo della Società. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti degli *stakeholder* della Società;
- il Codice Etico mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal D.lgs. n. 231/2001 o dalla normativa vigente;
- il Modello è uno strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel D.lgs. n. 231/2001, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6(1)(b) del D.lgs. n. 231/2001 individua, tra le condizioni che concorrono ad escludere la responsabilità amministrativa dell'ente, l'istituzione di un apposito "*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*", meglio noto come organismo di vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

Analoga disposizione è prevista, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dall'art. 30(4) del D.lgs. n. 81/2008, ai sensi del quale il modello organizzativo deve prevedere "*[...] un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate*".

5.1. Requisiti

L'Organo Amministrativo garantisce la sussistenza e il mantenimento nel tempo dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione (come elaborati dalle Linee Guida e interpretati dalla giurisprudenza) che l'Organismo di Vigilanza deve possedere. I contenuti dei suddetti requisiti sono riportati di seguito.

5.1.1. Autonomia e indipendenza

Secondo le Linee Guida, i requisiti di autonomia e indipendenza sono strettamente legati e devono quindi essere considerati congiuntamente.

Il requisito dell'autonomia riguarda la posizione dell'organismo di vigilanza all'interno dell'organizzazione dell'ente: per essere considerato autonomo, l'organismo di vigilanza deve trovarsi in una posizione tale da poter esercitare liberamente i poteri di iniziativa e di controllo che il D.lgs. n. 231/2001 gli attribuisce.

Ciò significa che tali poteri non devono essere limitati da alcuna forma di interferenza o condizionamento da parte degli organi sociali o di altre funzioni aziendali¹. Da qui la necessità che l'organismo di vigilanza si trovi in una posizione gerarchica il più possibile elevata, con il potere di riferire direttamente agli organi sociali e, se necessario, alle autorità pubbliche² e non sia coinvolto in alcuna attività operativa o decisione di carattere gestorio.

Il requisito dell'indipendenza si riferisce, invece, alla posizione dell'organismo di vigilanza nel suo rapporto con l'ente e nel fatto che il suo unico riporto debba essere il vertice aziendale, tutelandolo così da ogni forma di interferenza, ingerenza di qualsiasi funzione³. Più precisamente, è necessario che i componenti dell'organismo di vigilanza non si trovino in conflitto di interessi o in situazioni tali (ad esempio, parentela, relazione d'affari, dipendenza finanziaria o economica, ecc.) da compromettere o influenzare, anche solo potenzialmente, la loro obiettività di giudizio nello svolgimento dei compiti assegnati. Ciò si verifica in particolare nel caso in cui i componenti dell'organismo di vigilanza facciano parte o siano espressione del gruppo dirigente, siano investiti di compiti o poteri operativi, svolgano la loro attività nell'ambito di attività sensibili o riportino direttamente all'amministratore delegato della società, sia dal punto di vista gerarchico che dal punto di vista funzionale.

In aggiunta a quanto sopra, il COSO Report (uno dei documenti di riferimento su cui si fondano le Linee Guida) raccomanda espressamente di non assegnare controlli di terzo livello e controlli di secondo livello alla stessa persona all'interno di un'organizzazione. Considerando che all'organismo di vigilanza sono attribuite funzioni di controllo di terzo livello (come sono quelle attribuite all'internal audit e ai revisori legali), si dovrebbe quindi evitare di nominare quale organismo di vigilanza una persona che eserciti controlli di secondo livello (come i controller

¹ Linee Guida, pp. 77.

² Linee Guida, pp. 77-79.

³ Linee Guida, pp. 77-78, nonché conformemente G.i.p. Tribunale Roma, 4 aprile 2003, che ha evidenziato il fatto che l'Organismo di Vigilanza "*non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe delle decisioni dell'ente, potrebbero pregiudicarne la serenità di giudizio al momento delle verifiche*".

finanziari e di gestione)⁴. Ai sensi del COSO Report, ciò minerebbe l'efficacia del sistema di controllo interno nel suo complesso.

5.1.2. Professionalità

La professionalità si riferisce alle competenze professionali, alla conoscenza e all'esperienza che l'organismo di vigilanza deve possedere per poter svolgere la sua attività in maniera efficace⁵.

A questo riguardo, sia le Linee Guida che la giurisprudenza hanno sottolineato l'importanza di avere almeno un componente in possesso di specifiche competenze giuridiche in materia penale e di comprovata esperienza nelle attività investigative, di consulenza⁶, nonché di valutazione delle misure, delle procedure e dei processi posti in essere dagli enti di cui sono organismi di vigilanza⁷. Ciò è ancora più importante in considerazione dell'inclusione tra i Reati Presupposto di fattispecie di reato oggetto di discipline settoriale (come i reati societari, gli abusi di mercato, i reati tributari, i reati di contrabbando, i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i reati ambientali)⁸.

5.1.3. Continuità d'azione

La continuità d'azione si riferisce, infine, alla necessità di avere una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno alla vigilanza sul modello. In quest'ottica, in caso di composizione plurisoggettiva, la presenza di almeno un componente interno è effettivamente opportuna per garantire la necessaria continuità d'azione⁹.

5.2. Composizione

L'Organismo di Vigilanza della Società è composto da due membri, scelti all'interno e/o all'esterno dell'organizzazione aziendale, in conformità a quanto stabilito dal D.lgs. n. 231/2001 e secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida. Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e, in particolare, le modalità di convocazione, i quorum costitutivi e deliberativi e la rendicontazione delle sue attività sono regolati attraverso un apposito regolamento interno, adottato dallo stesso, sentiti l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo.

Circa la composizione, il D.Lgs. n. 231/2001 non disciplina la composizione dell'organismo di vigilanza¹⁰, limitandosi a prevedere che *"negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo*

⁴ The Internal Control Integrated Framework (c.d. "CoSO Report"), pubblicato dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission nel 1992 e aggiornato da ultimo nel 2013, individua e definisce gli elementi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati.

⁵ Linee Guida, p. 79.

⁶ Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007, il quale ha evidenziato il fatto che i membri dell'OdV devono avere competenze in *"attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati"*.

⁷ Position paper AODV231, "Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza", 1 febbraio 2010.

⁸ Linee Guida, pp. 79-80.

⁹ Linee Guida, pp. 80-81, nonché conformemente Tribunale Roma, 4 aprile 2003.

¹⁰ Le Linee Guida, pp.75 e ss., precisano che la disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/2001 *"non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'organismo soggetti interni ed esterni all'ente [...]". A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente. Ad esempio, l'articolo 6, comma 4, del decreto 231 consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di organismo di vigilanza all'organo dirigente. Se l'ente non intende avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV. Invece, nelle imprese di dimensioni medio-grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale. Peraltro, qualora l'ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta dal decreto 231 (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l'attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale"*.

di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente"¹¹ e che "nelle società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per la gestione e il controllo".

Nella prassi, l'organismo di vigilanza è composto da un solo componente (c.d. monosoggettivo) o da due, tre o più componenti (c.d. plurisoggettivo), scelti all'interno dell'organizzazione dell'ente (c.d. componenti interni) o all'esterno (c.d. componenti esterni).

5.3. Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo della Società, sentito l'Organo di Controllo.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il tempo stabilito dall'Organo Amministrativo nella delibera e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

Ove non diversamente stabilito, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica. Dopo la scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza cessato continua a svolgere ad interim le sue funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

5.4. Cause di ineleggibilità e decadenza

All'atto dell'assunzione della carica, ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza rilascia una dichiarazione, sostanzialmente conforme a quella sub **Allegato 2**, nella quale attesta l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado¹² con componenti dell'Organo Amministrativo, dell'Organo di Controllo o del Revisore nonché con soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o società da essa controllate;

¹¹ In assenza di indicazioni da parte del legislatore, la nozione di "enti di piccole dimensioni" va ricercata, secondo le Linee Guida, "nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, piuttosto che in parametri quantitativi".

¹² Al fine di individuare la nozione di "parenti e affini entro il quarto grado" deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. c.c. Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad esempio, due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (ad esempio, nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra (ad esempio, due fratelli tra loro oppure lo zio e il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad esempio, padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad esempio, due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli. Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad esempio, una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Se anche solo una delle cause di ineleggibilità e decadenza dovesse perfezionarsi a carico di un componente dell'Organismo di Vigilanza, questi dovrà darne notizia all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo e decadrà automaticamente dalla carica.

Resta inteso che l'attribuzione a un componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti illustrati sopra comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo della Società e all'Organo di Controllo e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

5.5. Rinuncia e sostituzione

In caso di rinuncia all'incarico di un componente dell'Organismo di Vigilanza, questi deve darne comunicazione scritta all'Organo Amministrativo della Società e all'Organo di Controllo.

La rinuncia ha effetto immediato. L'Organo Amministrativo della Società provvede alla sua sostituzione, nominando un sostituto nel più breve tempo possibile, sentito l'Organo di Controllo, il quale dura in carica per il tempo per il quale avrebbe dovuto rimanervi il soggetto da esso sostituito.

5.6. Revoca e recesso

L'adozione di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo di Vigilanza è sottoposta alla preventiva approvazione dell'Organo Amministrativo, sentito l'Organo di Controllo. Nel caso in cui non sia raggiunta l'unanimità, l'Organo Amministrativo della Società fornisce adeguata informativa alla prima occasione utile.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo componente, ovvero dei poteri ad esso attribuiti, può avvenire soltanto per giusta causa.

Per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'omessa redazione della relazione periodica all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo sull'attività svolta o l'omessa redazione del programma periodico di verifiche ovvero la sua omessa attuazione. In ogni caso, costituisce grave negligenza l'omessa o insufficiente vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo può comunque disporre – sentito l'Organo di Controllo – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono recedere dall'incarico in ogni momento, con preavviso di almeno 30 giorni da comunicare formalmente all'Organo Amministrativo.

5.7. Conflitti d'interesse e divieto di concorrenza

Nel caso in cui, in relazione a una determinata attività sensibile, un componente dell'Organismo di Vigilanza si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, deve darne comunicazione immediata all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo nonché agli altri eventuali membri dell'Organismo di Vigilanza.

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale componente dell'Organismo di Vigilanza, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale attività sensibile nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'attività sensibile in questione.

A titolo esemplificativo, versa in una situazione di conflitto di interessi in relazione a un'attività sensibile il soggetto che sia legato ad altri soggetti coinvolti nella medesima attività sensibile a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399(c), c.c.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza soggiace al divieto di concorrenza di cui all'art. 2390, c.c.

5.8. Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Organo Amministrativo della Società.

All'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

5.9. Poteri di spesa e ingaggio di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa illimitati, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'Organo Amministrativo (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale della Società), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di informazione (preventiva e successiva) alle funzioni competenti della Società, anche al fine dell'elaborazione di preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali (budget) della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni, si avvale della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove necessario, dell'assistenza di professionisti esterni incaricati dall'Organo Amministrativo o dal soggetto da questo delegato, dietro richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

All'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta l'assenza di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico, di essere stato adeguatamente informato circa i contenuti del Modello e di impegnarsi a rispettarlo.

5.10. Funzioni

Secondo quanto previsto dall'art. 6(1) del D.lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza esercita le seguenti funzioni:

- vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- aggiornamento del Modello;
- informazione e formazione sul Modello;
- gestione dei flussi informativi.

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'adeguatezza del Modello (e cioè la sua idoneità a prevenire la commissione dei Reati Presupposto) e la sua efficace attuazione (e cioè la conformità dei comportamenti tenuti dai destinatari del Modello alle prescrizioni previste dallo stesso),

mantenendo interlocuzioni costanti con l'Organo di Controllo e il Revisore e con le funzioni aziendali rilevanti nell'ambito del sistema di controllo interno;

- monitorare nel tempo, mediante verifiche e analisi dei flussi informativi, le modalità di svolgimento delle attività sensibili;
- elaborare, su base periodica, un programma delle proprie attività di verifica;
- elaborare e formulare all'Organo Amministrativo proposte di modifica e aggiornamento del Modello volte a correggere eventuali disfunzioni o lacune, che dovessero emergere, ad adeguare il Modello a modifiche sostanziali dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle sue attività ovvero a recepire eventuali modifiche normative;
- promuovere e monitorare l'esecuzione di attività formative e altre iniziative volte a diffondere la conoscenza del Modello all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- esaminare e valutare le informazioni ricevute attraverso i flussi informativi;
- condurre direttamente o in coordinamento con la persona o l'ufficio a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno le indagini interne per l'accertamento di violazioni delle disposizioni del Modello;
- segnalare all'Organo Amministrativo le eventuali violazioni accertate e proporre l'adozione delle azioni correttive ritenute necessarie;
- in caso di controlli, indagini o richieste di informazioni da parte delle autorità competenti, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti, tra gli altri, i seguenti poteri:

- effettuare, anche senza preavviso, verifiche sulle modalità di svolgimento delle attività sensibili;
- accedere liberamente presso la sede della Società e convocare qualsiasi Dipendente, Collaboratore e Apicale senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di acquisire qualsiasi informazione, dato o documento necessario per l'espletamento delle sue funzioni;
- raccogliere, elaborare, conservare e comunque trattare informazioni, anche rientranti nella nozione di dati personali ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali vigente, necessari per l'espletamento delle sue funzioni;
- avvalersi delle strutture e delle risorse aziendali per lo svolgimento delle sue attività;

L'Organo Amministrativo della Società cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle funzioni aziendali delle funzioni, dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

5.11. Obblighi informativi generali

Fermo quanto previsto nel paragrafo che segue in relazioni ai flussi informativi, Dipendenti e Apicali hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza, anche in assenza di specifica richiesta, qualsiasi informazione relativa a condotte anche solo potenzialmente idonee a integrare un Reato Presupposto o una violazione del Codice Etico o del Modello o comunque rilevante ai fini dell'efficace attuazione del Modello.

Analoghi obblighi sono imposti a Collaboratori, Autonomi, Fornitori, Consulenti, Liberi Professionisti, Clienti e Terze Parti attraverso apposite clausole contrattuali.

5.12. Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento nel tempo di un piano recante l'indicazione delle informazioni e della documentazione che le funzioni aziendali devono

trasmettere attraverso i canali di comunicazione indicati ai fini dello svolgimento delle sue attività di vigilanza sul Modello. In relazione a ciascun flusso informativo, sono indicati, oltre alla funzione aziendale interessata, la periodicità dell'invio (ad esempio, ad evento, semestrale, annuale), il responsabile dell'invio e le attività sensibili rilevanti.

I flussi informativi previsti dal piano includono informazioni e documenti relativi a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, in relazione alla commissione di Reati Presupposto da parte di persone fisiche legate funzionalmente alla Società;
- visite, ispezioni e accertamenti disposti da autorità e altri enti alla cui vigilanza è sottoposta la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate da persone interne all'organizzazione aziendale sottoposte a procedimenti penali in relazione alla commissione di uno o più Reati Presupposto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti, relazioni o altri documenti elaborati dalle funzionali aziendali nell'ambito delle loro attività di controllo e dai quali possano emergere atti, fatti o eventi critici sotto il profilo del D.lgs. n. 231/2001.

Le persone interne all'organizzazione aziendale a cui è assegnata la responsabilità dell'invio dei flussi informativi trasmettono all'Organismo di Vigilanza informazioni e documenti accurati, completi e veritieri e nei tempi stabiliti dal piano.

5.13. Reporting

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo della Società attraverso due linee di reporting.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riporta:

- all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo, su base periodica, attraverso una relazione illustrativa dell'attività svolta dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello, corredata del programma delle attività di verifica per il successivo esercizio e delle richieste di budget;
- all'Organo Amministrativo della Società, su base continuativa.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere convocato dall'Organo Amministrativo e dall'Organo di Controllo ogni qualvolta ciò sia ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione dei Reati Presupposto.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti. Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'assemblea informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo¹³, esso è autorizzato ad essere ammesso a partecipare alla prima assemblea utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita assemblea.

¹³ Sebbene i Sindaci non possano essere considerati – in linea di principio – soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del D.lgs. n. 231/2001 (p. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi Sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

6. SEGNALAZIONI

La Società ha adottato un sistema di segnalazione interna conforme ai requisiti del D.lgs n. 24/2023 che consente di effettuare Segnalazioni Interne di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e violazioni del Codice Etico e del Modello, oltre che di violazioni delle disposizioni di legge, nazionali ed europee, richiamate dal D.lgs. n. 24/2023.

6.1. Segnalazioni Interne

Possono effettuare Segnalazioni Interne le persone riconducibili alle seguenti categorie:

- i Candidati, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- i Dipendenti, anche in prova;
- gli ex Dipendenti, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite in costanza del rapporto di lavoro;
- gli Autonomi;
- i Collaboratori;
- i lavoratori, sia subordinati che autonomi, e i collaboratori che prestano la propria attività presso Fornitori;
- i Liberi Professionisti;
- i Consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società.

Le Segnalazioni Interne devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riportare le informazioni che ne costituiscono l'oggetto con il maggior grado di dettaglio possibile ed essere eventualmente corredate di idonea documentazione a supporto.

È ammessa la possibilità di effettuare Segnalazioni Interne in forma anonima.

Le Segnalazioni Interne possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale e saranno gestite secondo le modalità descritte nell'apposita procedura disponibile nell'Intranet aziendale e sul sito web istituzionale della Società.

In ciascuna fase di gestione della Segnalazione, è assicurata la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui la Segnalazione Interna riguardi violazioni rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, la Segnalazione Interna è gestita di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

Per ulteriori informazioni sul canale di Segnalazione Interna si rimanda alla relativa procedura adottata dalla Società.

6.2. Segnalazioni Esterne

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 24/2023 (di cui il presente paragrafo riproduce i contenuti essenziali), la Persona Segnalante può effettuare Segnalazioni Esterne attraverso il canale di Segnalazione Esterna attivato dall'ANAC con le modalità descritte sul sito web della stessa qualora ricorra una o più delle seguenti condizioni:

- la Persona Segnalante ritenga che il canale di Segnalazione Interna attivato dalla Società non sia conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs. n. 24/2023;

- la Persona Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione Interna e a questa non sia stato dato seguito;
- la Persona Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la Segnalazione Interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- la Persona Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le Violazioni oggetto della Segnalazione possano costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.3. Tutela della Persona Segnalante e misure di sostegno

Secondo quanto stabilito dal Capo III del D.lgs. n. 24/2023 (di cui il presente paragrafo riproduce i contenuti essenziali), è fatto divieto a chiunque agisca in nome o per conto della Società di compiere atti ritorsivi in conseguenza della Segnalazione Interna, della Segnalazione Esterna, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria e contabile nei confronti de:

- le Persone Segnalanti;
- gli autori di Divulgazioni Pubbliche;
- coloro che hanno sporto denuncia;
- i Facilitatori;
- le persone che fanno parte dell'organizzazione della Società e che sono legate alle Persone Segnalanti, agli autori di Divulgazioni Pubbliche e a coloro che hanno sporto denuncia da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia che intrattengono con gli stessi un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia o per i quali gli stessi lavorano nonché degli enti che operano presso o per conto della Società.

Per atto ritorsivo si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La persona o l'ente che ritenga di aver subito un atto ritorsivo può comunicarlo all'ANAC, che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. In caso di accertamento da parte dell'autorità giudiziaria della violazione del divieto di ritorsione, la persona o l'ente che ha subito l'atto ritorsivo accede alle misure di protezione previste dall'art. 19 del D.lgs. n. 24/2023.

Le Persone Segnalanti possono, inoltre, richiedere agli enti del Terzo settore di cui all'elenco istituito presso l'ANAC informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, la protezione dalle ritorsioni, i diritti della Persona Coinvolta nonché le modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Le misure di protezione e di sostegno indicate sopra non sono garantite nei confronti della Persona Segnalante e della persona che abbia sporto denuncia di cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

6.4. Sanzioni

A chi viola le misure a tutela della Persona Segnalante nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicano le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio di cui al capitolo 8 del presente documento.

7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società promuove la conoscenza del Codice Etico e del Modello attraverso attività formative e altre iniziative di comunicazione.

7.1. *Comunicazione iniziale al personale*

L'Organo Amministrativo della Società informa Dipendenti e Apicali della prima adozione del Codice Etico e del Modello mediante invio di una comunicazione a cui è allegata una copia (cartacea o digitale) degli stessi. Una copia digitale del Codice Etico e del Modello è inoltre resa disponibile all'interno dell'Intranet aziendale o in una cartella condivisa accessibile a tutti i Dipendenti e Apicali. Contestualmente alla comunicazione, Dipendenti e Apicali dichiarano di avere preso visione del Codice Etico e del Modello e di impegnarsi a rispettarne le disposizioni.

Analoghe dichiarazioni sono rese dai nuovi Dipendenti all'atto dell'assunzione e dai nuovi Apicali all'atto dell'assunzione della carica. Anche ai nuovi Dipendenti e ai nuovi Apicali è consegnata (o comunque è resa disponibile) una copia (cartacea o digitale) del Codice Etico e del Modello.

Successivi aggiornamenti del Codice Etico e del Modello sono comunicati a Dipendenti e Apicali attraverso i canali informativi ufficiali. Le vigenti versioni del Codice Etico e del Modello sono comunque consultabili in qualsiasi momento attraverso l'Intranet aziendale.

7.2. *Formazione del personale*

La partecipazione di Dipendenti e Apicali alle attività formative sul Codice Etico e il Modello è obbligatoria e la mancata partecipazione costituisce illecito disciplinare.

Le attività formative sono organizzate dalla funzione aziendale a cui fa capo la gestione del personale in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

In occasione della prima adozione del Codice Etico e del Modello, a Dipendenti e Apicali è somministrato, in presenza o in modalità *e-learning*, un corso di formazione sulla disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/2001, la struttura e i contenuti del Codice Etico e del Modello, la composizione, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza e il funzionamento del canale di segnalazione interna. A seconda dei casi, i contenuti del corso sono diversificati a seconda della qualifica dei partecipanti, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza o di poteri di firma a efficacia esterna. Al termine del corso, è sottoposto ai partecipanti un questionario di verifica. In caso di risposta errata alla maggioranza delle domande, è necessario partecipare nuovamente al corso.

Ai nuovi Dipendenti il corso di formazione è somministrato nei giorni successivi all'assunzione.

Il corso di formazione è somministrato successivamente a cadenza almeno biennale o, comunque, in occasione di modifiche sostanziali della disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/2001, del Codice Etico e del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può inoltre proporre attività formative specifiche rivolte a gruppi più o meno ristretti di Dipendenti e Apicali.

Ai fini dell'organizzazione del corso di formazione e delle ulteriori attività formative specifiche, la Società si avvale dell'assistenza e della consulenza di esperti in materia.

7.3. *Comunicazione a terzi*

Le competenti funzioni aziendali informano Collaboratori, Autonomi, Fornitori, Consulenti, Liberi Professionisti, Clienti e Terze Parti dell'adozione da parte della Società del Codice Etico e del Modello mediante inserimento nei rispettivi contratti di apposite clausole con le quali dichiarano di conoscere la disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/2001 e i contenuti del Codice Etico e del Modello e di impegnarsi a rispettarne le disposizioni astenendosi dal porre in essere comportamenti anche solo potenzialmente idonei a integrare fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001. Una copia (cartacea o digitale) del Codice Etico e del Modello (o di un suo estratto con indicazione delle disposizioni applicabili) è trasmessa o resa accessibile al momento della stipula del contratto.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

La Società, tenuto conto delle finalità del Modello, può inoltre comunicare i contenuti del Codice Etico e del Modello (o di un suo estratto) al pubblico mediante pubblicazione degli stessi in un'apposita sezione del proprio sito web istituzionale.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli art. 6(2)(e) e 7(4)(b) del D.lgs. n. 231/2001, affinché un modello possa essere attuato efficacemente, è necessario che preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

A tal fine, la Società ha definito un sistema disciplinare volto a sanzionare le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni del Modello.

Se e in quanto integrino una violazione delle disposizioni del Modello, sono sanzionabili, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la commissione di fatti illeciti e/o di fatti rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001;
- la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dal d.lgs. n. 81/2008;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti della Persona Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni Interne;
- la violazione delle misure di tutela previste a tutela della Persona Segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di Segnalazioni Interne che si rivelano infondate.

8.1. Sanzioni nei confronti di Dipendenti

Il mancato rispetto da parte dei Dipendenti delle disposizioni del Modello costituisce inadempimento degli obblighi di cui all'art. 2104(2) c.c. e dà luogo a illecito disciplinare.

La commissione da parte dei Dipendenti di illeciti disciplinari è punita dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni del CCNL applicabile (a cui si rinvia) e, per i Dipendenti con qualifica di dirigente, degli artt. 2106, 2118 e 2116 c.c.

I Dipendenti con qualifica di dirigente possono altresì essere sospesi dalla prestazione lavorativa a titolo cautelativo (fermo restando il diritto alla retribuzione) nonché essere assegnati, in via provvisoria, ad altri incarichi per un periodo non superiore a tre mesi. In caso di illeciti disciplinari di particolare gravità, la Società, ai sensi dell'art. 2119 c.c., può inoltre risolvere anticipatamente il contratto di lavoro senza preavviso.

Le sanzioni disciplinari sono applicate dal datore di lavoro o dal soggetto a ciò deputato mediante provvedimento tenendo conto della gravità della violazione e delle circostanze del caso e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità. I Dipendenti che intendano contestare la legittimità dei provvedimenti adottati nei confronti degli stessi possono avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o di quelle previste dal CCNL applicabile.

È fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di richiedere ai Dipendenti il risarcimento dei danni subiti in conseguenza della violazione. Il risarcimento dei danni è commisurato a:

- il livello di responsabilità e autonomia del Dipendente;
- l'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- il grado di intenzionalità del suo comportamento;
- la gravità delle conseguenze del suo comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

L'applicazione di sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei Dipendenti.

Il presente documento descrittivo del Modello (ovvero le parti rilevanti di esso ai fini di cui al presente Capitolo 5) deve essere affisso permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

8.2. Sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo della Società

Fermo quanto previsto sopra in relazione alle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, in caso di mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte di componenti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informa di ciò l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo per l'adozione di ogni idoneo provvedimento, che può consistere, a seconda della gravità della violazione e del grado di intenzionalità, in:

- censura verbale o scritta;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo di appartenenza;
- altri provvedimenti considerati opportuni rispetto alla gravità della violazione (ad esempio, revoca per giusta causa, azione di responsabilità, etc.).

8.3. Sanzioni nei confronti di terzi

In caso di mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte di soggetti diversi da quelli sopra indicati (inclusi Collaboratori, Autonomi, Fornitori, Consulenti, Liberi Professionisti e Terze Parti), l'Organismo di Vigilanza informa di ciò l'Organo Amministrativo o le funzioni aziendali competenti per l'adozione di ogni idoneo provvedimento, che può consistere nella risoluzione dei contratti in essere con gli stessi o nell'applicazione di penali, a seconda di quanto stabilito nei contratti stessi, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza della violazione.

ALLEGATO 1

ASSETTO DI GOVERNANCE E ORGANIZZATIVO

L'assetto di governo e organizzativo della Società alla data di approvazione della presente versione del Modello è riportato di seguito.

L'amministrazione della Società è affidata a un Consiglio di Amministrazione composto dai seguenti cinque amministratori:

- Attilio Ievoli, Presidente;
- Giovanni Ranieri, Amministratore Delegato;
- Giuseppe Maffia, Amministratore Delegato;
- Andrea Costantini, Amministratore indipendente; e
- Giorgio Filippi, Amministratore indipendente.

Il controllo della Società è, invece, affidato a un Collegio Sindacale composto dai seguenti cinque sindaci, di cui tre effettivi e due supplenti:

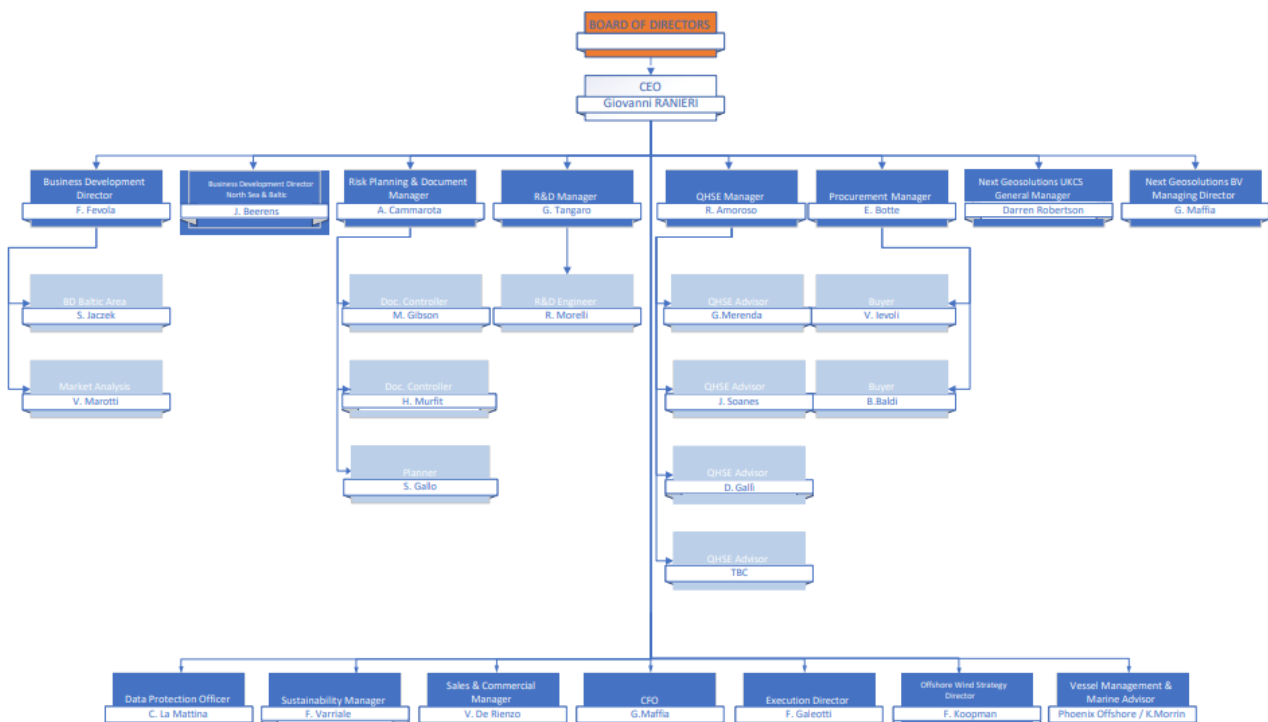
- Maurizio Vetere, Presidente);
- Davide Lorenzo Pio Barosi, Sindaco Effettivo;
- Simone Andrea D'Aniello, Sindaco Effettivo;
- Mauro Secchi, Sindaco Supplente; e
- Marzio Mazio, Sindaco Supplente.

La società di revisione incaricata è PricewaterhouseCoopers S.p.A.

L'Organigramma della Società è riportato di seguito:



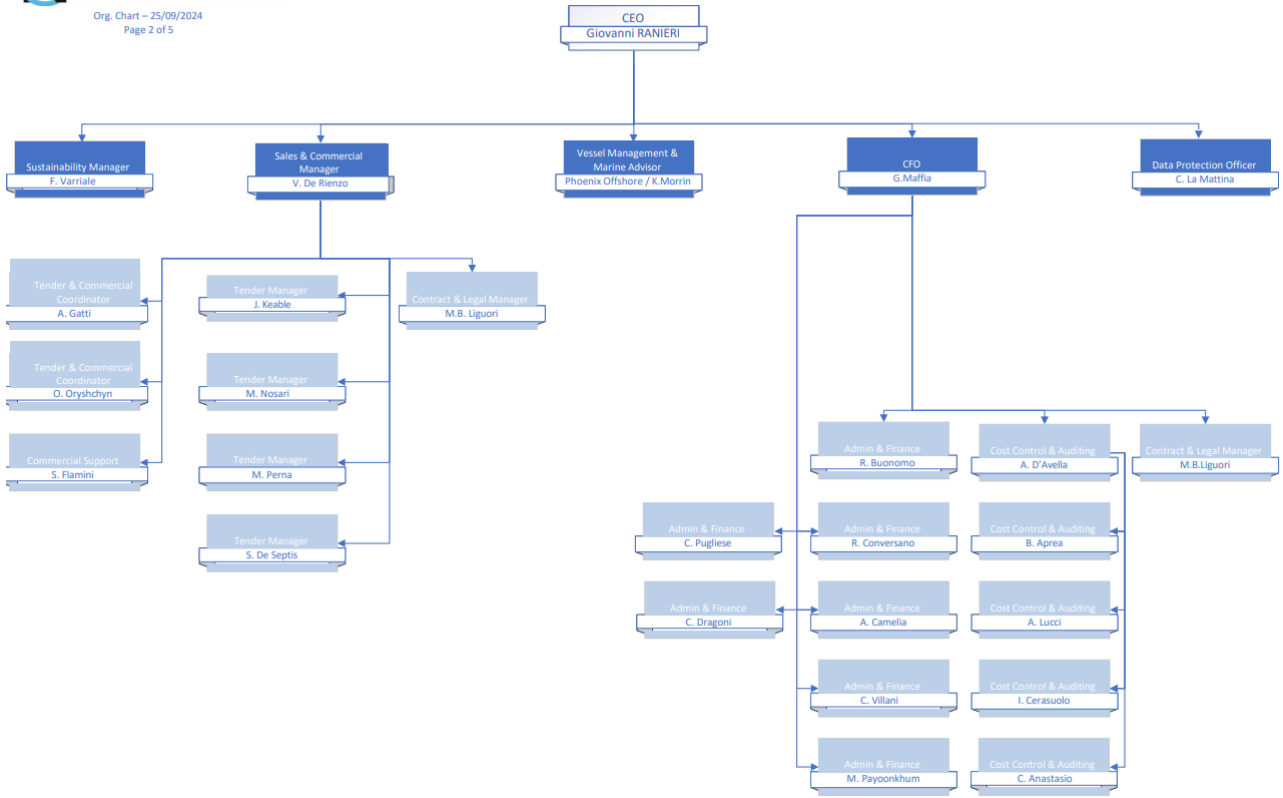
Org. Chart – 25/09/2024
Page 1 of 5



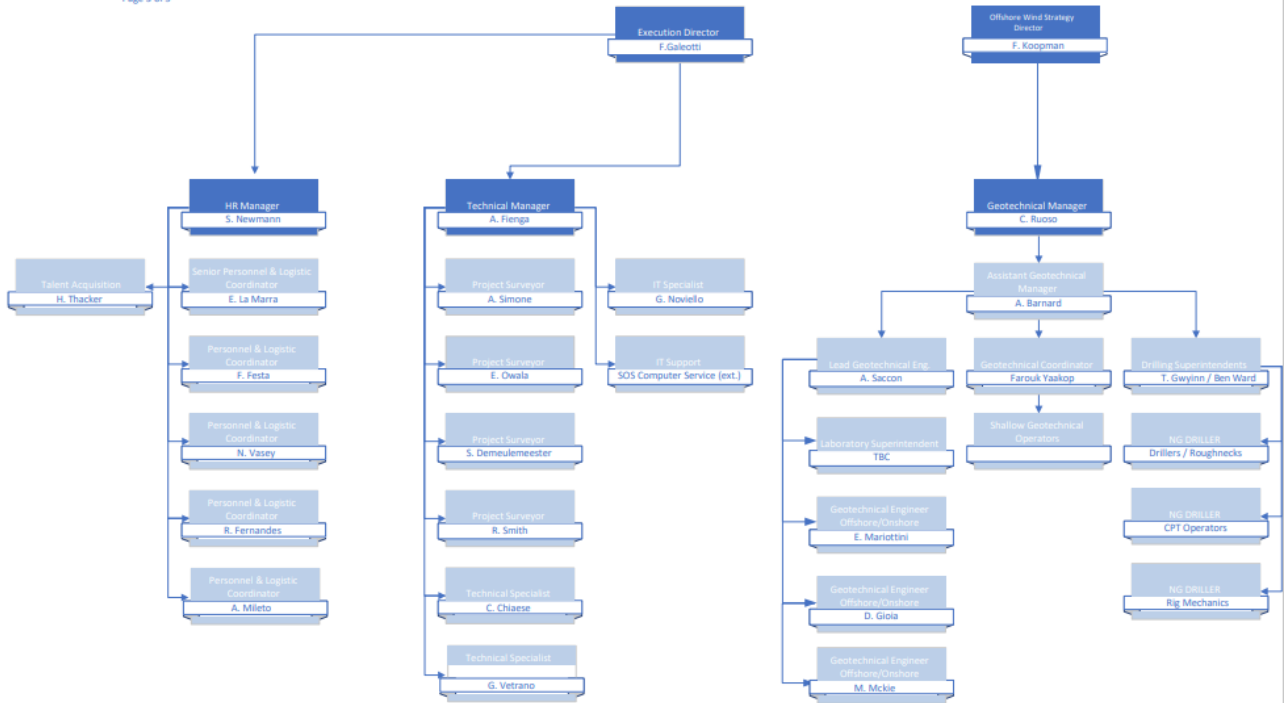
Modello di organizzazione, gestione e controllo



Org. Chart – 25/09/2024
Page 2 of 5



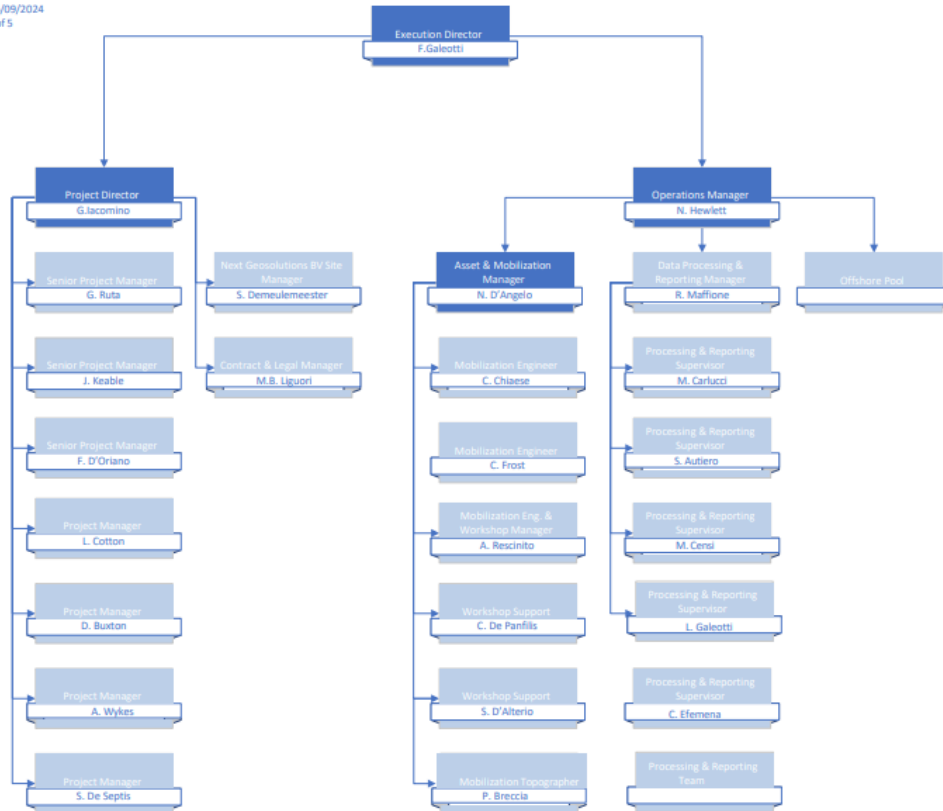
Org. Chart – 25/09/2024
Page 3 of 5



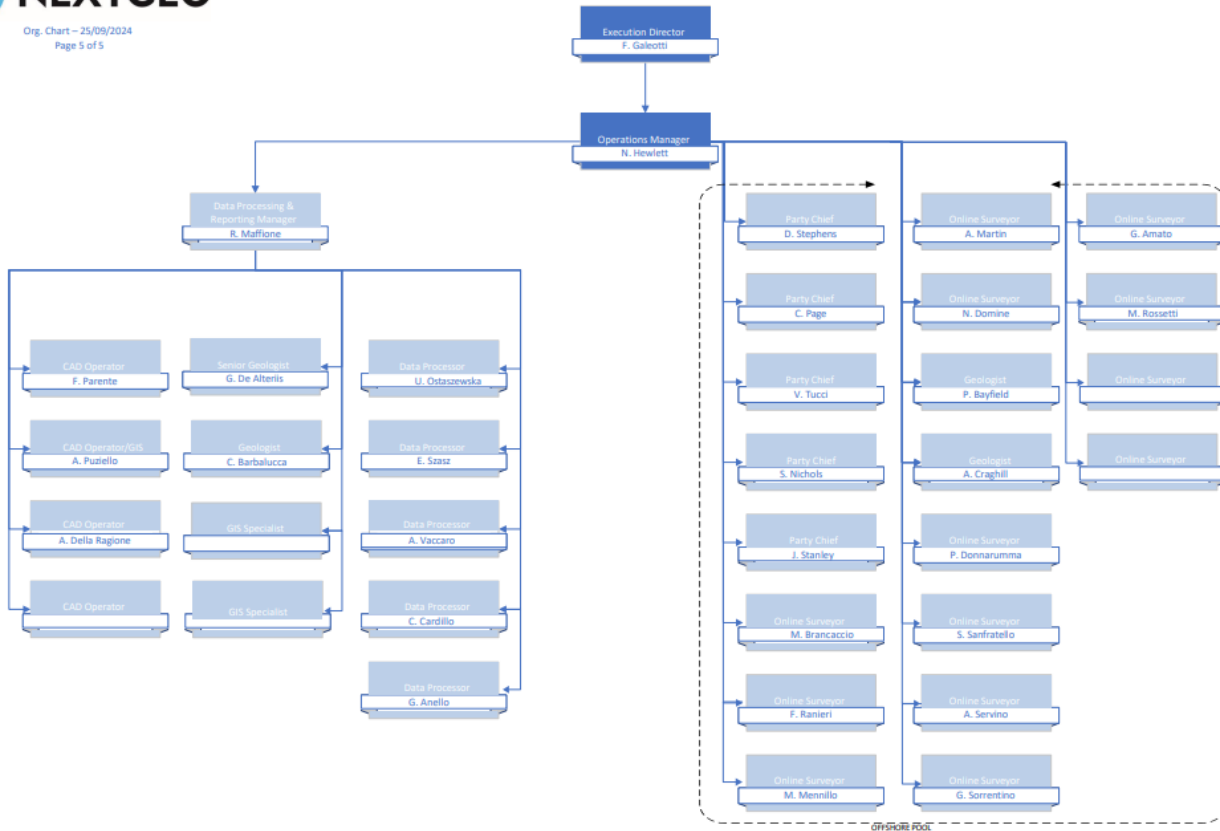
Modello di organizzazione, gestione e controllo



Org. Chart – 25/09/2024
Page 4 of 5



Org. Chart – 25/09/2024
Page 5 of 5



ALLEGATO 2

DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Next Geosolutions Europe S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001

Dichiarazione dell'Organismo di Vigilanza

Il sottoscritto, [nome e cognome], nato a [luogo di nascita] il [data di nascita], in relazione alla proposta di nomina quale Organismo di Vigilanza di Next Geosolutions Europe S.p.A. (la "**Società**") ai sensi del vigente modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 della Società (il "**Modello**")

dichiara

- (i) di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare in qualità di Organismo di Vigilanza, con particolare ma non esclusivo riferimento alle procedure interne e al Modello;
- (ii) di essere dotato della necessaria professionalità e delle competenze tecniche (con particolare riferimento a quelle in materia ispettiva, consulenziale in materie giuridiche o di analisi dei sistemi di controllo) per svolgere le funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza;
- (iii) di non avere relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo amministrativo della Società, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società attualmente in carica;
- (iv) di non essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile;
- (v) di non ricoprire funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
- (vi) di non aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- (vii) di non esercitare poteri di firma e di non svolgere mansioni operative nelle aree a rischio individuate nel Modello;
- (viii) di non intrattenere rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che esercitano poteri autoritativi nei confronti della Società nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- (ix) di non avere subito sentenze di condanna anche non passate in giudicato, ovvero provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- (x) di non avere subito condanne, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa

Modello di organizzazione, gestione e controllo

l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto dichiara di accettare la nomina sopra indicata.

In fede

Luogo, data:

Firma: