



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Rev.	00
Ed.	01
Data	13.5.2025

Pagina 1 di 34

PARTE GENERALE

Ed. 00	Delibera CdA del 13.5.2025	Approvazione del Modello 231



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Rev.	00
Ed.	01
Data	13.5.2025

Pagina 2 di 34

INDICE

1. PREMESSA	4
2. IL DECRETO 231	5
2.1. Principi generali	5
2.2. Le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (i “reati presupposto”).....	6
2.3. I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio	6
2.4. Le sanzioni	7
2.5. Le misure cautelari	8
2.6. L’adozione del Modello 231 quale possibile esimente dalla responsabilità 231	9
2.7. Le linee guida di settore	11
3. LA SOCIETÀ E IL SISTEMA DI GOVERNANCE	13
3.1. KGR S.p.A.....	13
3.2. Il sistema di governance.....	14
4. GLI STRUMENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ.....	15
5. IL MODELLO 231	16
5.1. L’adozione del Modello 231	16
5.2. L’aggiornamento e la modifica del Modello 231.....	17
5.3. La funzione del Modello 231	18
5.4. I Destinatari del Modello 231	18
5.5. La struttura del Modello 231	19
5.6. Le caratteristiche del Modello 231	19



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Rev.	00
Ed.	01
Data	13.5.2025

Pagina 3 di 34

6. VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO-REATO (<i>RISK ASSESSMENT</i> E <i>RISK MANAGEMENT</i>).....	21
6.1. La diffusione del Modello 231	22
6.2. Formazione e informazione dei Destinatari	22
6.3. Informazione ad Amministratori e Sindaci	23
6.4. Informazione a collaboratori, consulenti, revisori legali e soggetti terzi	23
7. SISTEMA DI CONTROLLO - L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
7.1. Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	23
7.2. Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV.....	24
7.3. Funzioni e poteri dell'OdV	26
7.4. Obblighi di informazione all'OdV	27
7.5. Funzione di monitoraggio dell'OdV delle attività aziendali conseguenti.....	28
7.6. Reporting dell'OdV nei confronti degli organi sociali	28
7.7. Conservazione delle informazioni.....	29
8. SEGNALAZIONI	29
9. SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
9.1. Aspetti generali	29
9.2. Condotte sanzionabili	30
9.3. Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale	30
9.4. Misure nei confronti dei dirigenti (ove presenti)	31
9.5. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci	32
9.6. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati	32
9.7. Misure nei confronti dei lavoratori somministrati o distaccati.....	33
9.8. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi.....	33
9.9. Pubblicità del presente sistema disciplinare	33

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 4 di 34	

1. PREMESSA

La Società KGR S.p.A. (la “**Società**”), al fine di adeguarsi ai dettami del D.Lgs. 231/2001 (il “**Decreto 231**”), ha posto in essere un articolato percorso che ha condotto all’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il “**Modello 231**”), alla nomina di un Organismo di Vigilanza, all’adozione di un Codice Etico e di un Procedura Whistleblowing, che costituiscono parte integrante del Modello 231.

La Società, con il presente documento, intende non soltanto conformarsi alle disposizioni legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal Decreto 231 in tema di “responsabilità amministrativa” delle persone giuridiche da reato, ma intende altresì cogliere l’occasione offerta da tale normativa per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i princìpi) di controllo e di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell’etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio “manuale” di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l’assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi disponibili.

La Società è, infatti, fortemente convinta della necessità di evidenziare che la commissione di reati è sempre e comunque contro l’interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse). In ragione di quanto sopra, nel corso della sua storia, la Società ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell’etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento – come sarà nel seguito precisato – nonché uno sforzo teso al rispetto delle norme indicate nel Decreto 231, coinvolgendo, in tale opera, i propri amministratori, gli apicali, i sindaci e tutti i dipendenti.

Il presente Modello 231, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie ad un gruppo di lavoro costituito da soggetti interni alla Società con l’ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico-professionale del Modello 231, di professionalità esterne, ed ha coinvolto, naturalmente, tutte le aree e le funzioni aziendali.

Il Modello 231 è uno strumento dinamico che viene costantemente monitorato e adeguato. Per tale ragione la Società, in considerazione degli interventi legislativi che hanno costantemente ampliato il novero dei reati presupposto e dell’evoluzione della giurisprudenza in materia, si impegna sin d’ora e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 5 di 34	

per il futuro ad effettuare un’attenta e costante analisi – seguita dagli opportuni adeguamenti del Modello 231 – mirata ad evidenziare: (i) il grado di aggiornamento del Modello 231 stesso rispetto alle nuove previsioni normative e alle *best practice* in materia; (ii) l’esistenza e l’adeguatezza delle procedure aziendali governanti i processi e le attività “sensibili” con riferimento ai reati presupposto “231”; (iii) l’effettiva attuazione del Modello 231.

2. IL DECRETO 231

2.1. Principi generali

Con il Decreto 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, entrato in vigore il 4 luglio successivo, il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il Decreto 231 è stato introdotto per la prima volta nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il Decreto 231 fissa i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento e applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’ente, l’art. 5 del Decreto 231 fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell’attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 6 di 34	

L'ente è infatti responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle Società, i dipendenti).

La responsabilità dell'ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2.2. Le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (i "reati presupposto")

In base al Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto 231 stesso o previsti da leggi specifiche.

Tali ipotesi criminose, il cui novero è stato costantemente ampliato nel tempo, sono allegate al presente Modello 231 (Allegato 1).

La responsabilità amministrativa degli enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

È inoltre sanzionata la commissione dei reati nelle forme del tentativo.

2.3. I criteri d'imputazione oggettiva: l'interesse e il vantaggio

La sanzione amministrativa può essere applicata alla Società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell'ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Il "vantaggio" o "interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

L'interesse della Società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante*, mentre il vantaggio richiede una

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 7 di 34	

verifica *ex post*.

2.4. Le sanzioni

Il Decreto 231 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, anche gravose, a seconda del reato realizzato.

In particolare l'art. 9 del Decreto 231 prevede che possano essere irrogate, con le modalità normativamente previste, sanzioni pecuniarie e interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote, in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il giudice deve quantificare la pena. Il numero di quote è determinato, a discrezione del giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente e all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1). Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del giudice che utilizza, quale suo parametro, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (art. 11, comma 2). L'art. 12 del Decreto 231 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo (in questo caso l'importo della quota è sempre di 103 euro);
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto 231 in caso di pluralità di illeciti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 8 di 34	

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste – laddove ne ricorrano i presupposti di legge – e consistono nelle seguenti misure:

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

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni (salvo le eccezioni normativamente previste, cfr. art. 25, comma 5, Decreto 231) e la loro applicazione è possibile solo al ricorrere di determinati presupposti (art. 13 Decreto 231).

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'ente condannato può esser disposta nei casi in cui venga irrogata una sanzione interdittiva.

2.5. Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte. Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente, oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole. Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità e adeguatezza (art. 46). La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno. Se è già intervenuta una

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 9 di 34	

sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2). Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse. Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

2.6. L'adozione del Modello 231 quale possibile esimente dalla responsabilità 231

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati presupposto da parte di un apicale, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello 231) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello 231 per potere essere considerato efficace deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 10 di 34	

- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231, la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il Modello 231 deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello 231 è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati dai soggetti qualificati di cui sopra.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

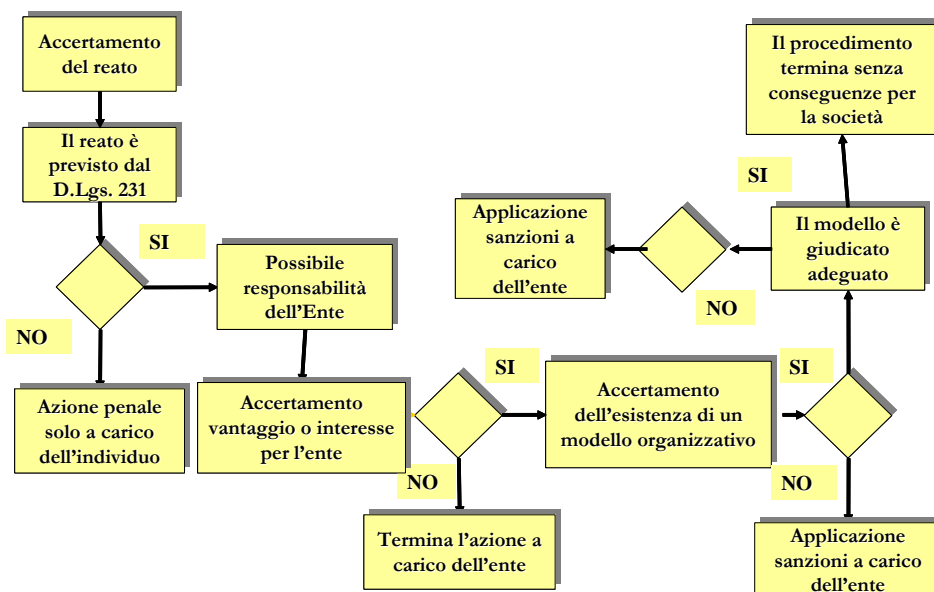
ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Rev.	00
Ed.	01
Data	13.5.2025

Pagina 11 di 34

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema:



2.7. Le linee guida di settore

Il Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità a prevenire i reati dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In virtù della norma, alcune associazioni di categoria hanno comunicato al Ministero le proprie linee guida.

Confindustria, per prima, ha redatto un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli 231 (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, di seguito "**Linee guida di Confindustria**"), fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 12 di 34	

Le linee guida di Confindustria hanno subito nel tempo molteplici modifiche e integrazioni al fine di renderle complete e coerenti con gli aggiornamenti normativi intervenuti nonché con i più recenti orientamenti giurisprudenziali. L'ultima versione, validata dal Ministero della Giustizia, è stata emessa nel giugno 2021.

Inoltre, nel tempo, sono state predisposte linee guida su singoli specifici argomenti di cui al D.Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, quelle dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) – l'ultima è datata luglio 2023 – e quelle emanate dall'INAIL (la versione più recente risale al 2023).

Da ultimo, nel febbraio 2025 sono stati pubblicati i “Criteri guida per la redazione di codici di comportamento delle associazioni rappresentative degli enti” da parte del Ministero della Giustizia, con la duplice finalità, da un lato di informare le associazioni rappresentative degli enti in merito ai criteri guida che orientano l'esame dei codici di comportamento comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001; dall'altra parte, il documento si propone di delineare un quadro metodologico per la predisposizione e/o l'aggiornamento dei codici di comportamento da parte delle associazioni medesime.

In particolare, le linee guida summenzionate forniscono le seguenti indicazioni principali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione di fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee guida di Confindustria, sono:

- Codice Etico e di comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma; sistemi di controllo integrato;
- comunicazioni al personale e sua formazione;
- sistemi di monitoraggio (in particolare per i reati colposi in materia di sicurezza e ambiente).

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, transazione, azione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 13 di 34	

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 1. autonomia e indipendenza
 2. professionalità
 3. continuità d'azione
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Nella redazione del proprio Modello, K.G.R. S.p.A. ha inteso ispirarsi – e per quanto di ragione – allinearsi a dette Linee Guida.

3. LA SOCIETÀ E IL SISTEMA DI GOVERNANCE


3.1. KGR S.p.A.

Fondata nel 1979, la Società ha sede a Brandizzo (TO), ed è un'azienda che opera principalmente nel settore dell'automazione legato all'industria automobilistica, proponendo sul mercato una gamma di soluzioni tecnologiche che spaziano dai prodotti standard specifici alle linee robotizzate di saldatura sia automatiche che manuali "chiavi in mano".

I sistemi standard e i prodotti specifici sono ingegnerizzati e realizzati interamente al proprio interno e, grazie al supporto dei più attuali sistemi software, la Società è in grado di progettare e realizzare linee di assemblaggio robotizzate complesse e ad alta efficienza produttiva.

Nel corso degli anni, grazie alla sua professionalità, alle sue competenze e alla sua capacità di creare soluzioni altamente tecnologiche nel rispetto delle norme, la Società è riuscita a conquistare la fiducia di molti clienti non solo in territorio nazionale, ma anche a livello europeo e mondiale (Stati Uniti, Sud America, Asia, Africa).

Il continuo contatto con i clienti ed i loro suggerimenti stimolano i tecnici a migliorare, ideare e sviluppare prodotti di facile applicazione, di alta qualità e di prestazioni produttive tendenti a zero difetti. Per questo motivo la Società riserva al settore R&D un ruolo determinante per realizzare

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 14 di 34	

soluzioni d'avanguardia, conseguendo brevetti internazionali relativi a specifici processi produttivi in ambito automotive.

Inoltre, la Società collabora con primarie Università europee per lo sviluppo di processi di assemblaggio atti ad unire materiali di diversa natura e composizione, con lo scopo di ridurre il peso dei manufatti, favorire il riciclo a fine vita, limitare i consumi energetici e migliorare l'ambiente.

3.2. Il sistema di governance

Si tratta di una società per azioni, a socio unico. In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il c.d. "sistema tradizionale", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di direzione e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

Il sistema di governance risulta, pertanto, attualmente articolato come segue. Il Consiglio di Amministrazione, composto da due membri – un Presidente del Consiglio di Amministrazione e un Amministratore Delegato – adempie al suo dovere/potere di curare l'adeguatezza organizzativa, conformemente alla missione aziendale, attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità internamente attribuite (anche eventualmente mediante un sistema di procure e deleghe) tali da garantire l'efficacia aziendale, nel rispetto della normativa di riferimento.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'assemblea.

Tutti i poteri di amministrazione sono in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, da esercitarsi con firma disgiunta, fatta eccezione per alcuni atti ed operazioni specifiche per i quali è necessaria la firma congiunta degli stessi ovvero apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Vi è, inoltre, un procuratore speciale rappresentante dell'impresa che assicura il rispetto di tutte le normative vigenti e le disposizioni rivolte alla prevenzione degli infortuni e incendi, all'igiene e alla sicurezza del lavoro e alla tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, oltre agli adempimenti ambientali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 15 di 34	

Il Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi, oltre al monitoraggio del rispetto della legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione – attuato mediante l’adozione di specifici programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure – vigila sull’adeguatezza organizzativa e sul suo concreto funzionamento, avuto riguardo alle dimensioni organizzative proprie del suo funzionamento, quali gli indicatori di efficacia, il controllo di gestione ed il controllo budgetario, la gestione dei rischi operativi e la sicurezza informatica. È presente una società di revisione. Per conoscere l’intero organigramma societario, si rimanda al relativo documento allegato al Modello 231.

4. GLI STRUMENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ

Il sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell’attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente i possibili conflitti di interesse.

Tale sistema di controllo si avvale, tra gli altri, dei seguenti strumenti:

- la struttura organizzativa, rappresentata nell’organigramma allegato;
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di gestione;
- le procedure e le istruzioni operative interne – e relativa documentazione a supporto – afferenti alla certificazione di cui la Società è in possesso;
- il sistema informatico;
- il sistema di segnalazioni;
- il Codice Etico.

La Società ha tra i propri obiettivi primari il consolidamento e lo sviluppo della propria attività attraverso la soddisfazione del cliente, assicurando servizi adeguati alle loro esigenze, in un’ottica di sempre crescente sostenibilità e di tutela dei propri lavoratori e, in generale, degli *stakeholders*, in particolare sotto i profili della salute e sicurezza sul lavoro, ambiente e qualità.

La Società si è dotata di certificazione 9001:2015 in ambito Qualità.

Le procedure e le istruzioni operative interne – e i documenti operativi a supporto delle stesse – afferenti alla certificazione, sono richiamate all’interno del Modello 231 e sono da considerarsi parte integrante

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 16 di 34	

dello stesso. Ogni procedura o istruzione operativa riporta le modalità di esecuzione e registrazione di una fase di lavoro e i relativi destinatari della stessa. Anche con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, è monitorata l'attualità delle procedure e istruzioni operative, e la coerenza delle stesse con la realtà operativa aziendale.

La Società è altresì dotata di un Codice Etico (reperibile sul sito internet aziendale www.kgrspa.it e da considerarsi allegato e parte integrante del presente Modello 231), nel quale sono espressi i principi etici fondamentali (quali ad esempio lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della Società. Sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico devono attenersi, sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni (ad esempio con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, fornitori, etc.). In tale prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello 231 in relazione alle dinamiche aziendali. Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società, compresi dunque i soggetti esterni.

La Società è inoltre dotata di un'infrastruttura informatica efficace, i cui sistemi e misure di sicurezza garantiscono la protezione da eventuali attacchi esterni. Per una dettagliata descrizione dei sistemi IT della Società, si rinvia integralmente a quanto previsto nella Sezione di Parte Speciale dedicata alla prevenzione dei reati informatici.

Infine, come da previsione normativa, la Società si è dotata di un sistema di segnalazioni interno disciplinato dalla Procedura Whistleblowing (pubblicata sul sito internet aziendale e da considerarsi allegata e parte integrante del Modello 231) idonea a far emergere situazioni patologiche, violazioni e correlate azioni di miglioramento all'interno della realtà aziendale.

5. IL MODELLO 231

5.1. L'adozione del Modello 231

Alla luce delle indicazioni fornite dal Decreto 231, la Società ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'implementazione di un Modello 231, seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 17 di 34	

La scelta di adozione del Modello 231 si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica e in linea con le regole e le procedure contenute o richiamate nel Modello 231.

Lo scopo del Modello 231 è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello 231 detta regole e prevede procedure che la Società si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati presupposto ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di governance societaria.

Il presente Modello 231 entra dunque a pieno titolo a far parte del sistema di controllo interno della Società: nella predisposizione dello stesso si è pertanto tenuto conto delle componenti e degli strumenti del sistema di controllo interno aziendale preesistente, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati presupposto e controllo sui processi sensibili.

Sono stati pertanto adeguatamente valorizzati tutti gli elementi analizzati al capitolo 4.

5.2. L'aggiornamento e la modifica del Modello 231

Il Modello 231 è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con apposita delibera. Considerato che il presente Modello 231 costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto 231, eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello 231, di carattere sostanziale, possono essere effettuate dal Presidente del CdA e/o dall'AD, con impegno di informare tempestivamente il CdA delle iniziative intraprese.

In particolare, nell'ambito delle modifiche di carattere sostanziale, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello 231 al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel Decreto 231 nuove fattispecie di reato di interesse per la Società – che rendano necessario effettuare un nuovo *risk assessment* – oppure significative modifiche dell'assetto societario ovvero, ancora, il coinvolgimento della Società in un procedimento "231".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 18 di 34	

Tutte le modifiche/integrazioni del Modello 231 devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, eventualmente coadiuvandosi con le funzioni interessate, potrà proporre alla Società eventuali modifiche o integrazioni del Modello 231 di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

5.3. La funzione del Modello 231

Scopo del Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed *ex post*), volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati presupposto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "attività sensibili", vale a dire le attività maggiormente a "rischio di reato" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello 231 si propone di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale, civile e disciplinare;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

5.4. I Destinatari del Modello 231

Le regole contenute nel presente Modello 231 si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione e controllo della Società, nonché ai dipendenti, a tutti coloro che, a vario e diverso titolo, intrattengono con la Società un rapporto giuridico di para-subordinazione che li vede fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale (compresi tirocinanti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 19 di 34	

e stagisti), nonché ai soggetti che prestano attività in qualità di lavoratori somministrati o distaccati (complessivamente, i “Destinatari”).

Non sono da considerarsi Destinatari del presente Modello 231 i collaboratori parasubordinati, compresi eventuali agenti (che non rientrino nell'ipotesi di cui sopra), i lavoratori autonomi (compresi i consulenti) della Società, i fornitori e i clienti, né le altre controparti contrattuali della Società, ivi inclusi i revisori legali. A tali ultime categorie di soggetti la Società richiede, in ogni caso, il rispetto del Codice Etico adottato, nonché l'impegno a non porre in essere condotte potenzialmente integrative di reati presupposto.

5.5. La struttura del Modello 231

Il Modello 231 della Società è composto da:

- Parte Generale, che illustra i contenuti del Decreto 231, il modello di governance della società, la funzione del Modello 231, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e di segnalazione (con rinvio) e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello 231 stesso;
- Parti Speciali, che si riferiscono alle diverse categorie di reato analizzate in occasione delle attività di *risk assessment* e di *risk analysis* e in cui vengono individuate le attività sensibili e i principi di controllo e di comportamento a presidio del rischio reato.

Sono parte del Modello 231 anche i seguenti allegati:

- Allegato 1: Allegato reati presupposto, contenente l'elenco, l'illustrazione e l'analisi di tutti i reati presupposto previsti dal Decreto 231;
- Allegato 2: Organigramma societario;
- Allegato 3: Procedure e I.O. interne (e relativa documentazione operativa a supporto);
- Allegato 4: Procedura Whistleblowing;
- Allegato 5: Codice Etico.

5.6. Le caratteristiche del Modello 231

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello 231 sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività del Modello 231 è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 20 di 34	

con la corretta adozione ed applicazione dello stesso anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello 231 istituito.

L'adeguatezza di un Modello 231 dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati presupposto. Tale adeguatezza è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o processi sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello 231 ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto 231.

Principi cardine cui si è ispirata la Società per la creazione del Modello 231, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo paragrafo 7), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del Decreto 231 valutate nel Modello 231 stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- la previsione di obblighi di informazione e segnalazione nei confronti dell'OdV;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231, la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Con particolare riferimento al sistema di controllo interno esso prevede che:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev. 00
			Ed. 01
			Data 13.5.2025
			Pagina 21 di 34

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

6. VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO-REATO (*RISK ASSESSMENT* E *RISK MANAGEMENT*)

La valutazione del rischio o *risk assessment* rappresenta il pilastro del processo di gestione del rischio o *risk management* e consiste nell'individuazione e valutazione dei fattori che, nell'ambito delle differenti attività di una organizzazione, possono determinare il rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231. La Società – con il supporto dei consulenti esterni esperti in materia – ha dunque effettuato un'attenta analisi del contesto aziendale al fine di individuare le aree di “rischio potenziale” più rilevanti nell'ambito delle attività svolte in relazione ai reati presupposto. All'esito di analisi della documentazione conferente, di sopralluoghi e di specifiche interviste con le figure responsabili di tali attività, è stato redatto il documento denominato *risk assessment*, che descrive i processi (e, eventualmente, i sotto-processi) ritenuti sensibili “231”, individua i reati presupposto potenzialmente a rischio per ognuno di essi ed illustra i presidi di controllo previsti dalla Società richiamando, in particolare, le procedure interne adottate e indicando, se del caso, spunti di miglioramento. A valle di quanto descritto, è stato possibile indicare e quantificare il livello di “rischio residuo” in una scala numerica da 0 a 5 punti.

I risultati di tale attività sono confluiti all'interno delle singole Sezioni di Parte Speciale – ognuna relativa a gruppi di reati presupposto della stessa tipologia – alle quali si rinvia per l'approfondimento. Occorre, infine, rammentare che il Modello 231 non può essere considerato un documento statico, bensì al contrario deve essere visto come uno strumento vivo ed in continua evoluzione. Esso potrà, infatti, essere aggiornato con l'adozione di ulteriori Sezioni di Parte Speciale in seguito all'introduzione di nuovi reati presupposto, oppure con la previsione di nuove attività sensibili in relazione alle categorie di reati già valutate, previa attività di valutazione del rischio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 22 di 34	

6.1. La diffusione del Modello 231

Ai fini dell'efficacia del presente Modello 231, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute e del sistema disciplinare, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili, secondo le modalità di seguito indicate.

La diffusione è improntata ai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai Destinatari, diversi per ruolo e responsabilità, consapevolezza sui principi di comportamento e di controllo della Società.

Dell'avvenuta adozione del Modello 231 è data comunicazione sul sito internet della Società www.kgrspa.it – dove sono pubblicati altresì il Codice Etico e la Procedura Whistleblowing – nonché eventualmente attraverso la consegna a tutti i Destinatari di un opuscolo informativo in cui sono contenute le informazioni essenziali del Decreto 231. Copia del Modello 231 è inoltre messa a disposizione sulla bacheca aziendale.

6.2. Formazione e informazione dei Destinatari

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231 e dei principi del Modello 231 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione può avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro, nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, oppure attraverso un corso specifico o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto 231, degli elementi costitutivi del Modello 231, delle categorie di reato rilevanti per la Società e delle aree aziendali considerate sensibili.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto 231 in relazione all'ambito

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 23 di 34	

di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e adeguatamente documentata. In particolare, a completamento delle attività di formazione, è prevista la compilazione di questionari e di dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.

6.3. Informazione ad Amministratori e Sindaci

Il Modello 231 viene formalmente consegnato (in forma cartacea, mail o a mezzo PEC) a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e ai Sindaci al momento della formale adozione dello stesso.

6.4. Informazione a collaboratori, consulenti, revisori legali e soggetti terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo e in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società (ma che non rientri tra i Destinatari del Modello 231). Ai terzi sarà inoltre garantito l'accesso alla presente Parte generale del Modello 231 e alla Procedura whistleblowing, entrambi pubblicati sul sito. Sono inoltre previste clausole contrattuali cd. *compliance* che obbligano le controparti al rispetto dei documenti di cui sopra, prevedendo reazioni contrattuali (sino all'interruzione del rapporto) in caso di violazione.

7. SISTEMA DI CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione della Società dalla responsabilità ai sensi del Decreto 231, come previsto dall'art. 6, comma 1, lettere b) e d), prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), dotato di un autonomo potere di controllo, che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, e di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso. In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare un OdV monocratico, composto dall'avv. Michele Bombara, coadiuvato – anche e soprattutto in ottica di ottimizzazione dei flussi informativi con le figure e funzioni aziendali – da un referente interno. Pro futuro, la Società potrà valutare la nomina di un OdV in forma collegiale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 24 di 34	

L'OdV, nel caso in cui si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico, potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti nominati a sua discrezione.

L'OdV, in linea con le disposizioni del Decreto 231, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- **autonomia e indipendenza:** i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che i membri dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbiano mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad essi si richiede. A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'organismo riferisca al massimo vertice aziendale;
- **onorabilità:** i membri dell'OdV non hanno riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal Decreto 231, ovvero la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- **professionalità ed imparzialità:** i membri dell'OdV possiedono competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- **continuità d'azione:** i membri dell'OdV svolgono in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello 231;
- **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:** a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio fondo spese, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dal Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività.

7.2. Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

La nomina e la revoca dell'OdV sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 25 di 34	

L'OdV resta in carica per tre anni e il mandato può essere rinnovato a discrezione del CdA.

Qualora le caratteristiche di uno o più componenti dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il CdA procederà alla revoca dell'incarico e alla sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti. In caso di OdV monocratico – come è attualmente – il CdA procederà alla nomina di un nuovo organismo.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Nel caso in cui un componente OdV sia legato da un rapporto di dipendenza con la Società, l'incarico decadrà automaticamente al risolversi di tale rapporto.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello 231;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad esso addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;
- una sentenza di condanna anche non definitiva per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- una sentenza di condanna anche non definitiva ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione del dovere di riservatezza relativo all'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre – sentito il Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un OdV *ad interim*.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 26 di 34	

La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

In questo caso, così come in caso di naturale cessazione del mandato, l'OdV rimane in funzione fino alla nomina del successivo.

7.3. Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, del Codice Etico e degli altri allegati;
- segnalare la necessità di aggiornamento del Modello 231 ed il suo adeguamento rispetto alle inefficienze eventualmente riscontrate, nonché in relazione agli eventuali mutamenti aziendali intervenuti nell'organizzazione o nell'attività della Società, avvalendosi di eventuali consulenti esterni;
- vigilare sull'attività di diffusione e sull'attività di formazione ed informazione relative al Modello 231, al Codice Etico e al *whistleblowing*;
- riferire al Consiglio di Amministrazione sul mancato funzionamento e sull'inosservanza del Modello 231;
- riferire alle competenti autorità aziendali il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 da parte dei Destinatari, al fine dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste;
- vigilare sull'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte degli organi a ciò deputati;
- ricevere e gestire i flussi informativi periodici, specifici e generici da parte delle funzioni aziendali.

Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni all'OdV è altresì assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di segnalare la necessità di adeguamento ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche ispettive di tipo campionario volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello; in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno dello stesso siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 27 di 34	

- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni del Decreto o di prescrizioni del Modello 231 a seguito di segnalazioni pervenute tramite gli appositi canali al soggetto responsabile di ricevere le segnalazioni *whistleblowing* (cfr. *infra*, par. 8);
- vigilare sull'adozione di idonee iniziative dirette alla diffusione e conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico da parte di tutto il personale e sulla rispettiva formazione in materia;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva redigere verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro/dossier.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231 e dal presente Modello 231;
- sia autorizzato ad acquisire e a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

7.4. Obblighi di informazione all'OdV

L'OdV riceve da parte dei Destinatari i flussi informativi aventi ad oggetto tutte le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato *ex* Decreto 231, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, nonché ogni altra informazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 28 di 34	

ritenuta utile ai fini del miglioramento del Modello 231, del Codice Etico e degli altri documenti in esso richiamati.

In ogni caso, ogni soggetto operante per conto della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231, o relative ad eventi che potrebbero generare violazioni dello stesso, dei suoi principi generali e di controllo e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità o inefficacia.

Per il dettaglio degli obblighi di informazione e comunicazione nei confronti dell'OdV nell'ambito delle aree sensibili si rinvia alle Parti Speciali del presente Modello 231.

7.5. Funzione di monitoraggio dell'OdV delle attività aziendali conseguenti

L'OdV, nell'ambito della procedura di gestione delle segnalazioni (cfr. *infra*, par. 8) verifica che le competenti autorità aziendali:

- valutino ed eventualmente adottino misure correttive conseguenti alle criticità riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza o all'esito dell'attività ispettiva posta in essere a seguito di segnalazioni;
- valutino l'avvio dell'iter disciplinare ed eventualmente erogino sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare.

L'OdV vigila, inoltre, sul rispetto del Modello 231 con riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

7.6. Reporting dell'OdV nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica verso il Consiglio di Amministrazione – o eventualmente un singolo consigliere incaricato – e il Collegio Sindacale, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 29 di 34	

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal CdA e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

7.7. Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni e i report previsti dal Modello vengono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del data base è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e a persone da questi delegate e autorizzate.

8. SEGNALAZIONI

A tutela dell'integrità della Società e in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto, e di quanto contenuto nel D.Lgs. 24/2023, la Società si è dotata di una Procedura Whistleblowing e ha individuato il soggetto destinatario e gestore delle segnalazioni *whistleblowing* nell'OdV.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono previste nella specifica Procedura Whistleblowing allegata al Modello 231, alla quale integralmente si rimanda.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Aspetti generali

I comportamenti realizzati in violazione del Modello 231, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, da parte dei destinatari del Modello stesso sono sanzionati ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello 231 da parte di un Destinatario costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 30 di 34	

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le disposizioni ivi contenute sono vincolanti per i Destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

9.2. Condotte sanzionabili

In generale sono sanzionabili, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la commissione di un fatto di reato;
- la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico;
- l'omessa diffusione del Codice Etico e l'omessa formazione dei Destinatari del Modello 231;
- la violazione dei doveri discendenti sui Destinatari in forza del Modello;
- la violazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato;
- l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni e dei fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello 231;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante (cfr. Procedura Whistleblowing);
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'omessa applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare o la manifesta inadeguatezza della sanzione applicata.

9.3. Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello 231 e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 31 di 34	

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente ovvero dalla contrattazione collettiva applicata e dalle disposizioni previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e, ove di pertinenza, di qualunque altro provvedimento normativo in materia.

Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dal CCNL indicato e precisamente: (i) Ammonizione verbale; (ii) Ammonizione scritta; (iii) Multa; (iv) Sospensione dall'incarico e dal compenso fino ad un massimo di 10 giorni; (v) Licenziamento con o senza preavviso.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni “procedurali” altresì richiamate dal CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare, si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

9.4. Misure nei confronti dei dirigenti (ove presenti)

La violazione, da parte dei dirigenti delle disposizioni del Modello 231 o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal Decreto 231 o di altri reati, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL della categoria applicato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE		Rev.	00
			Ed.	01
			Data	13.5.2025
			Pagina 32 di 34	

9.5. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

Alla notizia di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'OdV comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, comma 2, cod. civ.

9.6. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati

La Società ha ritenuto opportuno indicare i lavoratori parasubordinati tra i Destinatari del Modello 231, in un'ottica di potenziale presenza dei medesimi all'interno della Società con organizzazione e/o controllo da parte di quest'ultima delle loro attività (anche solo in forma attenuata o saltuariamente) e conseguentemente di coinvolgimento nei processi aziendali sensibili (cfr. *supra*, par. 5.4).

Non essendo tuttavia possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto giuridico intrattenuto – il sistema disciplinare previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (*supra*, par. 9.3 e 9.2), è necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni del Modello 231 o del Codice Etico da parte di tali soggetti.

Le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati di cui sopra sono: (i) richiamo verbale; (ii) richiamo scritto; (iii) sospensione dall'incarico e dal compenso per un massimo di 6 mesi; (iv) decadenza dell'eventuale compenso, previsto a qualsiasi titolo, incentivante o premiale; (v) interruzione anticipata del contratto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 33 di 34	

9.7. Misure nei confronti dei lavoratori somministrati o distaccati

La Società ha ritenuto opportuno indicare i lavoratori somministrati o distaccati tra i Destinatari del Modello 231 qualora, seppur legati da rapporto di lavoro subordinato con soggetti terzi, risultino stabilmente inseriti nell'organizzazione aziendale e prestino attività lavorativa sotto la direzione e il controllo della Società, con conseguente coinvolgimento nei processi aziendali sensibili (cfr. *supra*, par. 5.4).

Non essendo possibile estendere neppure a costoro – in relazione ai quali il potere disciplinare rimane in capo al datore di lavoro originario – il sistema sanzionatorio previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio, risulta necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – la Società potrà stipulare specifici accordi con l'agenzia di somministrazione o con il datore di lavoro distaccante che prevedano, a richiesta della Società, l'attivazione dell'esercizio del loro potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato o distaccato, a fronte delle violazioni di cui sopra. L'iter disciplinare e le sanzioni irrogabili saranno quelli previsti nella fonte collettiva applicata dal datore di lavoro originario.

9.8. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

I comportamenti in violazione del Codice Etico posti in essere da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) per quanto attiene ai principi applicabili agli stessi, possono condurre alla risoluzione dei rapporti secondo quanto previsto dalle clausole che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti nonché della normativa applicabile.

9.9. Pubblicità del presente sistema disciplinare

La Società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema disciplinare a tutti i livelli tramite:

- idonei corsi di formazione ed informazione a tutti i soggetti Destinatari;
- per i Destinatari dipendenti, affissione del sistema sanzionatorio nelle bacheche aziendali, materiali e virtuali, e consegna del medesimo in forma cartacea ovvero telematica;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Rev.	00
		Ed.	01
		Data	13.5.2025
		Pagina 34 di 34	

- per i Destinatari non dipendenti, consegna di estratto del sistema sanzionatorio contenente le parti generali e le disposizioni specifiche per la categoria del Destinatario interessato.

L'OdV verifica l'effettiva pubblicità del sistema disciplinare.