

Corvallis S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Versione:	02	Data Versione:	27/07/2022
Descrizione modifiche:	Aggiornamento del logo di Corvallis S.r.l. Inserimento del livello di riservatezza del documento. Aggiornamento delle fattispecie di reato. Aggiornamento della versione delle Linee Guida di Confindustria. Aggiornamento delle Funzioni/Figure aziendali.		
Motivazioni:	Ufficializzazione del nuovo logo di Corvallis S.r.l. Aggiornamenti normativi. Nuovo Organigramma di Corvallis S.r.l.		
Approvazione:	Consiglio di Amministrazione di Corvallis S.r.l.		

Indice

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti.....	4
1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti.....	5
1.2.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro “legame” con l’Ente.....	5
1.2.2 Interesse o vantaggio dell’Ente	5
1.2.3 I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti	6
1.3 Le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa degli Enti	6
1.3.1 Responsabilità amministrativa dell’Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale	6
1.3.2 Responsabilità amministrativa dell’Ente e reati presupposto commessi da soggetti sottoposti all’altrui direzione	8
1.4 L’applicazione pratica del D.Lgs. n. 231/2001	9
1.4.1 Gli “adempimenti ad efficacia esimente” della responsabilità amministrativa degli Enti	9
1.4.2. Le Linee Guida di Confindustria.....	9
1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti	11
1.5.1 Le sanzioni pecuniarie	12
1.5.2 Le sanzioni interdittive	13
1.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna	14
1.5.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato	14
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L’ASSETTO ORGANIZZATIVO	16
2.1 La Società	16
2.2 L’assetto societario	18
2.3 Gli strumenti di governance della Società	22
2.4 Il sistema di controllo interno	26
2.5 Rapporti infragruppo	26
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SOCIETÀ	28
3.1 Obiettivi e funzione del Modello	28
3.2 Destinatari del Modello	28
3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale	29
3.4 Il progetto della Società per la definizione del proprio Modello	30
3.4.1 Individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili	31
3.4.2 Identificazione dei Key Officer.....	32
3.4.3 Analisi dei processi e delle Attività Sensibili	32
3.4.5 Adeguamento del Modello.....	34
3.4.6 Criteri di aggiornamento del Modello.....	34
3.5 Estensione dei principi del Modello di Tinexta S.p.A. alla Società	36
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	37

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	37
4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari	41
4.3 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza	42
4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	45
5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	46
5.1 Principi generali.....	46
5.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali	46
5.3 Soggetti	47
5.4 Violazioni del modello e relative sanzioni	47
5.5 Misure nei confronti dei dipendenti	48
5.6 Misure nei confronti dei dirigenti.....	49
5.7 Misure nei confronti di amministratori e sindaci.....	50
5.8 Misure nei confronti degli altri destinatari	51
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	52
6.1 Formazione e diffusione del Modello	52
6.2 Componenti degli Organi sociali, dipendenti, dirigenti e quadri	53
6.3 Altri Destinatari.....	54

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, i propri dirigenti o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposto al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il c.d. reato presupposto, ma si aggiunge ad essa.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e di corruzione. (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Concussione e corruzione (art. 25);
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);

- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

L'elenco completo dei reati suscettibili, in base al Decreto, di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente è riportato all'interno dell'Allegato 2 alla Parte Speciale del Modello.

1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti

1.2.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'Ente

L'art. 5, comma primo, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da 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 persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti individuati *sub a)*, è bene evidenziare che, per il Legislatore, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita "in via formale", ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

1.2.2 Interesse o vantaggio dell'Ente

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. "Reato

Presupposto” nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

L’interesse dell’Ente presuppone sempre una verifica ex ante del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il “vantaggio” richiede sempre una verifica ex post e può essere tratto dall’Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini “interesse” e “vantaggio” hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l’ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L’Ente non risponde, di converso, se le persone indicate sub 1.2.1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza infatti si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo “fortuito”, come tale non attribuibile alla volontà dell’Ente.

Nell’ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel “prevalente” interesse proprio o di terzi e l’Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l’applicazione ai sensi e per gli effetti dell’art. 12, comma primo, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38.

1.2.3 I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa dell’Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell’ente dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 146/2006.

Si noti che l’Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. “principio di legalità”).

1.3 Le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa degli Enti

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa dell’Ente.

1.3.1 Responsabilità amministrativa dell’Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma primo, lett. a) e b) –

l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se prova che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, di cui alla lettera b).

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma secondo-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

- a) "uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma primo, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma secondo, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a

vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello è un complesso di regole e strumenti finalizzato a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo e di gestione, che sia anche idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere da coloro che operano per conto della società.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del Decreto.

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato presupposto sia commesso:

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. "inversione dell'onere probatorio" riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati presupposto da parte di un apicale, è l'Ente a dover dimostrare ("non risponde se prova" la sussistenza di tutto quanto richiesto dal Decreto).

1.3.2 Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma primo, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa 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.

Il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.4 L'applicazione pratica del D.Lgs. n. 231/2001

1.4.1 Gli "adempimenti ad efficacia esimente" della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto prevede, dunque, quale adempimento dell'Ente ad efficacia esimente, l'adozione di un Modello che risponda alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.4.2. Le Linee Guida di Confindustria

Come già evidenziato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del Decreto.

Confindustria, la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, raggruppa, su base volontaria, circa 150.000 imprese di tutte le dimensioni per un totale di oltre 5 milioni di addetti.

Confindustria si propone, per Statuto, di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del Paese.

Anche in tale ottica, e per essere d'ausilio alle imprese associate, Confindustria ha emanato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001".

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

Il primo aggiornamento delle Linee Guida, del marzo 2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008, mentre il secondo aggiornamento del marzo 2014, è stata approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014. Alla data di stesura del presente Modello la versione ultima delle Linee Guida è datata giugno 2021.

Le nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi adeguano i precedenti testi alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, con il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti al Decreto alla data del giugno 2021.

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli forniscono alle associazioni e alle imprese – affiliate o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- esecuzione del *risk assessment*;
- individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- *gap analysis*.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- 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 procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

- 1) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;
- 2) le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", Confindustria ha pubblicato una Nota illustrativa sulla disciplina in materia di whistleblowing che illustra i principali contenuti della normativa di riferimento e fornisce chiarimenti applicativi per gli Enti dotati del Modello 231.

1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 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 l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

1.5.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma primo, lett. A, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma primo, lett. B, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14. Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una “duplice operazione”: deve dapprima determinare l’ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell’illecito, del grado di responsabilità dell’ente e dell’attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- 1) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a euro 103.291,00 né inferiore ad euro 10.329,00;
- 2) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell’offesa realizzata.

Comunque, l’art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all’ammontare della sanzione, disponendo che l’Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

1.5.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l’interdizione dall’esercizio dell’attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell’attività e si applica soltanto quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano 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;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna

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

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'Ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

1.5.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'Ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per “prezzo” del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa. Per “profitto” del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui *sub* 1.5.3 ha una diretta matrice penalistica.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.1 La Società

La Società, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello, alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'iniziativa intrapresa dalla Società di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello quale elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione dei Dipendenti.

Corvallis S.r.l., con sede legale in Padova, Viale della Regione Veneto 18, nasce nel 2021 a seguito dell'efficacia dell'operazione societaria di conferimento dei rami d'azienda della Corvallis S.p.A. a Socio unico relativi all'Information Technology e al Research & Development nella NewCo Corvallis S.r.l. e della successiva acquisizione della stessa da parte del Gruppo Tinexta. Corvallis S.r.l. è una Società soggetta alla direzione e coordinamento di Tinexta S.p.A.

Corvallis S.r.l. è uno dei primi operatori di Information Technology in Italia: la Società vanta oltre venticinque anni di esperienza e una profonda conoscenza dei processi produttivi di riferimento, che hanno permesso il consolidamento di un portafoglio d'offerta specializzata che si concretizza in sviluppo e vantaggio competitivo per i propri Clienti.

Il modello di business di Corvallis S.r.l., valorizza quattro segmenti di offerta: Consultancy e Business Solutions, Business Services, Pubblica Amministrazione Centrale/Locale Services, Technology. I servizi erogati dalla Società spaziano tra:

- Application Management: asset di prestigio e continuità presso importanti Clienti, comprende la gestione del portafoglio applicativo del Cliente, attività per la quale Corvallis S.r.l. mette in campo consolidate competenze tecnologiche ed applicative. La profonda conoscenza dei processi di business e delle tematiche applicative interessate garantisce un approccio metodologico e produttivo di eccellenza nel processo di affiancamento del Cliente;
- Consulenza IT: storico elemento di riconoscimento sul mercato, comprende la consulenza di business, di processo e IT, servizi con i quali Corvallis S.r.l. punta a valorizzare l'approccio e la relazione con il Cliente, rispondendo alle esigenze di innovazione dei modelli di business e supportando gli obiettivi di performance e competitività;
- System Integration: rappresenta la linea di servizio che fa di Corvallis S.r.l. un partner con una capacità di proposta altamente competitiva sul

fronte della progettazione, realizzazione, assistenza, formazione e manutenzione di prodotti e soluzioni customizzate, sia proprie che di terzi, frutto di partnership;

- Consulenza di Business e di Processo: esperienza e competenze specialistiche per la revisione dei processi produttivi del Cliente, con lo scopo di introdurre innovazione e di incrementare l'efficienza;
- Cybersecurity: Corvallis S.r.l. valuta la "cultura della sicurezza informatica" quale elemento strategico e necessario alle specifiche esigenze del business dei propri Clienti, proponendosi come Security Advisor in ambito Consulting, Audit & Risk Assessment, Crisis Management, Education, e offrendo Implementation Services di Integration Customization e di sviluppo di soluzioni integrate di IT Security;
- Outsourcing: con i servizi di outsourcing Corvallis S.r.l. mira all'evoluzione da "fornitore di servizi" a business partner del Cliente. La gestione dei sistemi informativi del Cliente (in modalità full o verticale) ha come obiettivo la riduzione del Total Cost of Ownership e, nel contempo, il raggiungimento di importanti vantaggi competitivi grazie all'elemento strategico derivante dell'esternalizzazione: il Cliente può focalizzarsi nel proprio business. Inoltre, il modello dell'organizzazione del servizio "per processi" assicura al Cliente un approccio modulare e una maggior scalabilità.

Lo sviluppo dell'offerta, la vendita e la delivery dei prodotti, delle soluzioni e dei servizi vengono gestite dalle sedi di Corvallis S.r.l. coprendo tutto il territorio nazionale. Ogni Area sviluppa offerte per i Clienti e il mercato di riferimento e in funzione delle proprie competenze.

Corvallis S.r.l. si propone principalmente nei seguenti ambiti di business:

- Banche e Società Prodotto: tale proposta comprende un sistema di competenze a supporto della gestione dei processi di business dell'operatore finanziario, basato su consolidate esperienze e su soluzioni proprietarie e/o di terzi frutto di partnership nazionali e internazionali;
- Assicurativo: la Società valorizza le diverse competenze ed esperienze che provengono dalla sua struttura organizzativa: competenze di business funzionale, in capo a persone che provengono dal mondo Assicurativo e competenze tecnologiche e applicative in carico agli specialisti IT. La convergenza di questi due asset rappresenta la miglior garanzia a favore della qualità e della rispondenza delle soluzioni offerte;
- Industria e Servizi: Corvallis S.r.l. è specializzata nei prodotti e servizi afferenti all'Enterprise Project Management, con competenze funzionali e tecnologiche nei seguenti ambiti: Project Management Solutions; analisi, disegno e implementazione di modelli PPM; System Integration Services; Outsourcing Services; Training Services;

- *Pubblica Amministrazione*: con un consolidato patrimonio di competenze tecnologiche e di processo nel Public Sector, Corvallis S.r.l. offre soluzioni e servizi alle Amministrazioni Centrali (Ministeri e Aziende pubbliche) e Locali (Regioni, Città Metropolitane, Comuni) secondo un modello di offerta che mette a fattor comune le storiche aree di eccellenza, costruite sulla base della conoscenza strategica, organizzativa e di processo del mercato PA, con le specializzazioni proprie delle Skill Factory interne.

Corvallis S.r.l. detiene, inoltre, la quota di maggioranza della società Payotik S.r.l., azienda attiva nel settore Finance-Banking in ambito pagamenti, in particolare sui sistemi di accesso alle reti nazionali ed internazionali.

2.2 L'assetto societario

Il sistema di amministrazione adottato dalla Società è il sistema tradizionale, pertanto presenta un'Assemblea dei Soci, un Organo amministrativo che si esplicita nel Consiglio d'Amministrazione e un Organo di controllo costituito dal Collegio Sindacale.

Assemblea

L'Assemblea è l'organo avente funzioni deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione delle competenze gestorie. Tale organo regolarmente costituito rappresenta l'universalità degli azionisti e le sue deliberazioni, ove conformi alla legge e allo Statuto, obbligano tutti i Soci, ancorché assenti o dissenzienti.

La funzione dell'Assemblea è quella di formare la volontà della Società nelle materie riservate alla sua competenza dalla legge e dallo Statuto.

Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'assemblea ordinaria:

- l'approvazione del bilancio;
- la definizione del numero di membri dell'organo amministrativo e relativo compenso e la nomina e la revoca degli amministratori;
- la nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, quando previsto, del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- la determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- l'attribuzione di responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- la deliberazione in merito agli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'assemblea, nonché sulle autorizzazioni eventualmente richieste dallo Statuto per il compimento di atti degli amministratori, ferma in ogni caso la responsabilità di questi per gli atti compiuti.

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:

- le modifiche dello Statuto, oggetto sociale o capitale sociale;
- la nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- le altre materie ad essa attribuite dalla legge e dallo Statuto.

Organo Amministrativo

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto da 5 (cinque) membri scelti anche fra i non soci, nominati per la prima volta nell'atto costitutivo e successivamente dall'Assemblea dei Soci, che ne stabilisce il compenso e il numero. Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento e l'attuazione degli scopi sociali, esclusi quelli che la legge riserva indelegabilmente alle decisioni dei Soci.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione è competente per:

- l'assunzione delle deliberazioni di cui agli artt. 2505 e 2505 bis del Codice Civile;
- la riduzione del capitale sociale in caso di recesso di un Socio;
- gli adeguamenti dello statuto alle disposizioni normative.

Il CdA può delegare tutti o parte dei propri poteri a uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente.

Tuttavia, non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'art. 2381, comma quarto del Codice Civile e le decisioni inerenti alle materie espressamente elencate all'interno dei documenti societari. Tra i poteri rientrano anche la possibilità di impartire direttive agli organi delegati e nominare direttori generali e procuratori speciali, scegliendoli anche fra persone estranee alla Società, determinandone poteri e compenso.

La firma sociale e la rappresentanza sociale generale di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al Presidente del CdA e agli amministratori delegati. Il Presidente, il Vicepresidente, l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale possono, nell'ambito delle rispettive deleghe, conferire procura ad altre persone per singoli affari.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale si compone di 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti, nominati dall'Assemblea che provvede alla nomina del Presidente tra i Sindaci effettivi. I membri del Collegio Sindacale devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali.

Tale organo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi della Società. Esso ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Considerata la pluralità di funzioni e strutture aziendali aventi compiti e responsabilità di controllo, tale organo è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

DPO e Privacy Officer

In conformità con quanto previsto dall'art. 37, comma secondo, del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali (UE) 2016/679 (GDPR), il Gruppo Tinexta ha nominato un unico Data Protection Officer (DPO) al quale rivolgersi attraverso un indirizzo e-mail dedicato, il quale è supportato nella sua attività dal Privacy Officer della Società.

In adempimento a quanto previsto dal GDPR, il DPO di Gruppo ha il compito di:

- sorvegliare l'osservanza del GDPR, valutando i rischi di ogni trattamento alla luce della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità;
- condurre una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (Data Protection Impact Assessment, DPIA);
- informare e sensibilizzare le Società riguardo agli obblighi derivanti dal Regolamento e da altre disposizioni in materia di protezione dei dati;
- cooperare con l'Autorità di Controllo e fungere da punto di contatto per la medesima su ogni questione connessa al trattamento;
- fungere da punto di contatto con l'Interessato per l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR;
- supportare il Titolare o il Responsabile in ogni attività connessa al trattamento di dati personali, anche con riguardo all'a tenuta di un Registro delle attività di trattamento (art. 30 del GDPR);
- coordinare e supervisionare l'attività dei Privacy Officer che, in ossequio a quanto stabilito dalla Data Protection Policy di Gruppo, presidiano il tema della protezione dei dati personali nelle Società controllate.

Nell'ambito delle funzioni di supporto al DPO, il Privacy Officer della Società ha il compito di presidiare l'attuazione degli adempimenti previsti per ottemperare alle prescrizioni del GDPR, della normativa nazionale e delle policy emanate dal Gruppo Tinexta, segnalando senza ritardo al Titolare e al DPO tutte le situazioni di non conformità.

Referente Legge 262/2005

La Legge 262/2005 ha istituito la figura del "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari", attribuendole, tra l'altro, la responsabilità di contribuire a garantire "l'affidabilità dell'informativa finanziaria".

La disciplina del Dirigente preposto è prevista nella sezione V bis del Testo Unico della Finanza. dedicata alla redazione dei documenti contabili, all'art. 154 bis che detta le norme generali sulla designazione, i compiti e i poteri del Dirigente preposto, nonché sulle responsabilità civili e penali che conseguono all'incarico.

Il Gruppo Tinexta ha nominato un unico Dirigente preposto, la cui missione ha come obiettivi per il Gruppo:

- assicurare l'attendibilità dell'informativa finanziaria del bilancio consolidato;

- assicurare che le segnalazioni di vigilanza su base consolidata si basino sui dati della contabilità e del sistema informativo aziendale, nonché su quelli forniti dalle Società e dagli enti partecipati inclusi nella vigilanza consolidata.

Il Dirigente preposto si avvale, per lo svolgimento della propria missione, di un Referente identificato presso la Società (individuato nel ruolo del CFO), che dipende funzionalmente dal Dirigente preposto per quanto attiene metodologie, strumenti, reportistica e processi di lavoro relativi allo svolgimento dell'attività di competenza del Dirigente preposto medesimo.

Società di revisione

La Società ha affidato la revisione legale ad una società esterna incaricata dall'Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale in conformità con le prescrizioni di legge al tempo vigenti.

Le altre Funzioni aziendali

Nell'organigramma vengono individuate le aree, le direzioni, nonché i responsabili delle relative funzioni.

Più specificamente, nell'organigramma è precisato che operano alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato i Responsabili delle seguenti Funzioni:

- Direzione Generale;
- Strategic Adviser;
- Administration, Finance & Procurement (in allineamento funzionale con l'equivalente Funzione della Capogruppo);
- Planning & Control (in allineamento funzionale con l'equivalente Funzione della Capogruppo);
- Production Control.

All'Amministratore Delegato spetta anche la delega di Datore di Lavoro, dal quale dipende la Funzione di Servizio Prevenzione e Protezione.

Da organigramma aziendale, alla Direzione Generale riportano le seguenti figure:

- Workforce Management & Human Resources Manager (in allineamento funzionale con l'equivalente Funzione della Capogruppo);
- Strategic Consultant;
- Chief Digital Officer;
- Compliance Manager;
- General Services Manager (a cui riportano: Responsabile Segreteria; Infrastructure & Security Manager; Information Systems Manager; IT Risk Manager);
- Advisory;
- Direttore Commerciale Finance (Digital);
- Direttore Commerciale Cybersecurity;

- Principal Executive delle Aree di Business dei Grandi Clienti;
- Direttore Operativo Digital;
- Direttore Operativo Cybersecurity.

2.3 Gli strumenti di governance della Società

La Società si è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società. Tali strumenti garantiscono sia la trasparenza delle scelte gestionali della Società, sia l'efficienza e l'efficacia del sistema di controllo interno.

Gli strumenti di governance della Società possono essere riassunti secondo quanto segue.

Statuto

Lo Statuto costituisce l'atto normativo fondamentale che disciplina l'organizzazione e il funzionamento della Società. Tale documento è gestito e approvato come previsto dalla normativa vigente.

Codice Etico di Gruppo

Il Codice Etico di Gruppo regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che le Società del Gruppo Tinexta riconoscono come propri e assumono nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i destinatari del presente Modello. Il Codice Etico di Gruppo fissa i principi etici nei quali le Società del Gruppo Tinexta si rispecchiano e ai quali, coerentemente, si devono ispirare tutti i soggetti con i quali esse operano.

In particolare, la Società si ispira ai seguenti principi:

- osservanza delle leggi vigenti nazionali, comunitarie e in generale la normativa internazionale dei Paesi in cui opera, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale;
- onestà, correttezza e trasparenza delle azioni, poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi;
- fedeltà nei rapporti con le controparti di qualsiasi natura;
- tutela della privacy e delle informazioni sensibili in rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di privacy;
- prevenzione della corruzione, anche internazionale, sia dal lato attivo che passivo. A tal fine, a titolo esemplificativo: sono vietati favori, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, al fine di ottenere vantaggi per la Società, per sé o per altri; il personale non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte (funzionari pubblici/esponenti degli Enti Privati che trattano o prendono decisioni per conto rispettivamente delle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti Privati); non è mai consentito corrispondere né offrire,

direttamente o indirettamente, denaro, omaggi o qualsiasi utilità alla Pubblica Amministrazione e agli Enti Privati o a loro familiari, per compensare un atto del proprio ufficio;

- ripudio del terrorismo che trova attuazione anche attraverso l'esecuzione di verifiche circa la non appartenenza dei potenziali partner alle Liste di Riferimento, pubblicate dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia ex art. 6, comma primo, del D.Lgs. 231/2007, per la prevenzione e il contrasto del riciclaggio del denaro e del finanziamento del terrorismo;
- tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del patrimonio aziendale;
- imparzialità, che prevede l'obbligo di evitare situazioni di conflitto d'interesse.

L'adozione del Codice Etico di Gruppo costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello. Il Codice Etico di Gruppo ed il Modello realizzano una stretta integrazione di norme interne con l'intento di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Organigramma aziendale

L'Organigramma aziendale riporta l'attuale struttura organizzativa ed è stato concepito e sviluppato al fine di considerare le specificità operative e dimensionali della Società.

Sistema di deleghe e procure

La Società ha adottato un sistema di deleghe e procure caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) che, nel contempo, consente la gestione efficiente dell'attività della Società.

Per "delega" si intende il trasferimento, non occasionale, all'interno della Società, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Per "procura" si intende il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La procura, a differenza della delega, assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

Al fine di un'efficace prevenzione dei reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri

del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti sono trasmesse all'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Sistema delle informazioni documentate aziendali

La Società ha adottato un sistema di informazioni documentate, nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Integrato, che disciplinano le responsabilità e le modalità operative di esecuzione dei processi e delle attività aziendali.

Modello di governance in ambito Privacy

La Società ha provveduto alla costituzione del Modello di compliance della Privacy e della protezione dei dati personali attraverso l'adozione di misure e l'implementazione di azioni con relative informazioni documentate che permettono la conformità alle norme in materia nazionali ed europee (GDPR).

Gli adempimenti in tema di Privacy confluiscono all'interno del Sistema di Gestione integrato di Corvallis S.r.l., già certificato per le norme ISO 9001 e ISO 27001.

Sistema di controllo sull'informativa finanziaria

La Società si attiene alle prescrizioni della Legge 262/2005 finalizzate a documentare il modello di controllo contabile-amministrativo adottato, nonché ad eseguire specifiche verifiche sui controlli rilevati, per supportare il processo di attestazione del Dirigente Preposto del Gruppo Tinexta alla redazione dei documenti contabili societari. In particolare, al fine di garantire che le esigenze di copertura dei rischi e la relativa struttura dei controlli siano adeguati, con cadenza semestrale sono svolte attività di test sui controlli amministrativo-contabili per verificarne, nel corso del periodo di riferimento, l'effettiva

applicazione e operatività, nonché attività di monitoraggio per accertare l'implementazione dei correttivi definiti.

Il Referente della Società in materia di Legge 262/2005 (individuato nel CFO) è incaricato del coordinamento della stesura e/o aggiornamento delle procedure amministrativo-contabili e fiscali per garantire il rispetto della Compliance alla suddetta Legge.

Le attività di testing e monitoraggio del sistema di controllo interno sono svolte dalla Direzione Internal Audit della Capogruppo. Gli esiti delle attività sono comunicati dal Responsabile della Direzione Internal Audit al Referente della Società ed al Dirigente preposto del Gruppo, per le valutazioni di competenza.

Modello di Dialogo e Controllo di Gruppo

Al fine di assicurare che le Società del Gruppo operino sulla base di valori condivisi, è stato definito il “Modello di Dialogo e Controllo di Gruppo” che:

- regola le modalità di funzionamento del Gruppo Tinexta e costituisce la disciplina di riferimento alla quale ricondurre i rapporti fra la Capogruppo e le Società controllate;
- garantisce livelli di integrazione coerenti con la realizzazione del comune progetto strategico, nel rispetto dell'autonomia giuridica delle Società del Gruppo;
- ottimizza le sinergie determinate dall'appartenenza al Gruppo, valorizzando le caratteristiche delle diverse Società;
- indica le interazioni tra la Società controllante e le Società controllate dirette e indirette.

Il Modello di Dialogo e Controllo di Gruppo non descrive, né disciplina, tuttavia, i processi gestiti internamente alle singole Società e le interazioni tra le Funzioni della stessa Società, per i quali si rimanda al Sistema delle informazioni documentate.

L'insieme degli strumenti di governance e regolamentari adottati, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. n. 231/2001).

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 verrà specificatamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del presente documento.

Il presente Modello si inserisce, quindi, nell'ambito del sistema aziendale di gestione dei rischi e garantisce una costante attenzione al raggiungimento dell'obiettivo di integrazione dei presidi di controllo al fine di ottimizzare l'efficacia della prevenzione dei rischi.

2.4 Il sistema di controllo interno

La Società è dotata di un sistema di controllo interno finalizzato a presidiare nel tempo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il Sistema di Controllo Interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi risponde all'esigenza di garantire:

- l'efficacia e l'efficienza dei processi e delle operazioni;
- la qualità e l'affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- il rispetto di leggi e regolamenti, nonché dello statuto, delle norme e delle procedure interne;
- la salvaguardia del valore delle attività e del patrimonio sociale;
- l'individuazione, la prevenzione e la gestione di tutti i rischi che afferiscono alla gestione aziendale della Società e del Gruppo Tinexta, siano essi, di natura strategica, finanziaria, operativa o di compliance.

La Società adotta strumenti normativi improntati ai principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne da adottare devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

2.5 Rapporti infragruppo

Le prestazioni dei servizi infragruppo devono essere disciplinate da un contratto scritto, di cui copia deve essere inviata, su richiesta, all'Organismo di Vigilanza della Società. In particolare, il contratto di prestazione di servizi deve:

- disciplinare i ruoli, le responsabilità, le modalità operative e i flussi informativi per lo svolgimento dei servizi oggetto del contratto;
- prevedere il monitoraggio della corretta esecuzione delle attività affidate in service;

- definire una clausola con cui le parti si impegnano al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di atti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato o altro modello di compliance, ove non sia vigente la disciplina 231, contenente presidi di controllo coerenti con quelli previsti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

Nell'erogare i servizi la Società si attiene a quanto previsto dal presente Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di Attività Sensibili non contemplate dal proprio Modello, la società che presta il servizio, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, deve dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SOCIETÀ

3.1 Obiettivi e funzione del Modello

La Società è particolarmente sensibile all'implementazione e al continuo aggiornamento di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con quanto previsto nelle disposizioni del Decreto ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

Tale Modello ha quali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.2 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i distaccati, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative

procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Codice Etico di Gruppo e al Modello.

In particolare con riferimento ad eventuali partners, in Italia e all'estero, con cui la Società può operare, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole entità giuridiche, la Società si farà promotrice dell'adozione di un sistema di controllo interno atto a prevenire anche i reati presupposto del D.Lgs.231/2001 adoperandosi, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Codice Etico di Gruppo.

3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è articolato nella presente "Parte Generale", che ne contiene i principi fondamentali e in una "Parte Speciale", suddivisa in capitoli, il cui contenuto fa riferimento alle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute potenzialmente verificabili all'interno della Società.

Coerentemente con la struttura prevista dalle Linee Guida per la redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Parte Generale, dopo una introduzione sulla finalità e i principali contenuti del Decreto Legislativo 231/2001, ha fornito indicazioni sull'assetto organizzativo, gli strumenti di governance e il sistema di controllo interno della Società. Nel presente capitolo, a seguito della definizione della funzione e dei destinatari del Modello, sono indicate le modalità adottate dalla Società per l'adeguamento e l'aggiornamento dello stesso. Nel proseguo del documento saranno trattati:

- i ruoli, le responsabilità e i flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza;
- le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti;
- il sistema disciplinare e sanzionatorio;
- i criteri per la selezione e la formazione del personale, nonché le modalità di diffusione del Modello.

Nella "Parte Speciale" vengono affrontate le aree di attività della Società in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all'interno della Società.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- gli standard di controllo generali delle attività posti alla base degli strumenti

e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;

- gli standard di controllo specifici, applicabili a singole attività sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

In relazione alla descrizione normativa delle fattispecie e alla tipologia di attività svolta dalla Società, l'analisi delle aree potenzialmente a rischio consente ragionevolmente di escludere in astratto la rilevanza dei delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito in valori in bollo e in strumento o segni di riconoscimento (ex art. 25-bis), dei reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ex art. 25-quaterdecies).

Infine, in alcun modo riferibile all'attività della Società è il delitto di mutilazione organi genitali femminili (art. 25-quater.1).

Per quanto riguarda i reati associativi (anche transnazionali), si ritiene - sotto un profilo strettamente gestionale - che essi possano rappresentare, sempre in linea teorica, una particolare modalità di commissione dei reati individuati nella mappatura contenuta nel presente Modello. Di conseguenza i presidi previsti in relazione all'ipotetica realizzazione monosoggettiva degli stessi possono servire alla prevenzione della loro commissione in forma plurisoggettiva, stabile e organizzata.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori specifici capitoli della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato all'Organo Amministrativo della Società il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera, anche su segnalazione e/o previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

3.4 Il progetto della Società per la definizione del proprio Modello

La Società ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una "facoltà" e non un obbligo, rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di governance, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi, finalizzati a una prevenzione "attiva" dei reati.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle

responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il progetto è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte, che esclusivamente per una spiegazione metodologica, sono evidenziate autonomamente.

L'approccio operativo e metodologico adottato dalla Società nell'attività di risk assessment è coerente con quanto definito all'interno delle "Linee Guida per la redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Tinexta".

3.4.1 Individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili

L'art. 6, comma secondo, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "Attività Sensibili").

Scopo della prima fase è stato identificare gli ambiti oggetto dell'intervento e individuare preliminarmente le Attività Sensibili (per effetto di quanto esposto al par. 2.1, alla data di stesura del presente Modello sono in corso specifiche azioni organizzative conseguenti dal nuovo assetto societario. In particolare, in tema di responsabilità amministrativa delle società e degli enti, nel recepire quanto previsto normativamente e per effetto della continuità operativa caratterizzante la presente fase transitoria, in tema di individuazione delle Attività Sensibili Corvallis S.r.l. si fa riferimento al risk assessment svolto per la precedente gestione).

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è l'analisi della struttura organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti oggetto dell'intervento.

L'analisi della struttura organizzativa della Società ha consentito l'individuazione dei processi/Attività Sensibili e la preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella prima fase:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura organizzativa della Società;
- analisi della documentazione raccolta per comprendere le attività svolte dalla Società;
- analisi storica ("case history") dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano eventuali punti di contatto con la normativa introdotta dal D.Lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti di attività e delle relative responsabilità funzionali;

- individuazione preliminare dei processi/Attività Sensibili ex D.Lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili delle Attività Sensibili identificate.

3.4.2 Identificazione dei Key Officer

Scopo della seconda fase è stato identificare i responsabili dei processi/Attività Sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/Attività Sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “key officer”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/Attività Sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

Le attività operative per l’esecuzione della fase in oggetto presupponavano la raccolta delle informazioni necessarie per i) comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti alle Attività Sensibili e ii) identificare i key officer in grado di fornire il supporto operativo necessario a dettagliare le Attività Sensibili ed i relativi meccanismi di controllo.

In particolare, i key officer sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in possesso delle informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni.

3.4.3 Analisi dei processi e delle Attività Sensibili

Obiettivo della terza fase è stato analizzare e formalizzare, per ogni processo/Attività Sensibile individuato nelle fasi prima e seconda, le attività principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

L’attività che ha caratterizzato la terza fase ha riguardato l’esecuzione di interviste strutturate con i key officer al fine di raccogliere, per i processi/Attività Sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.

In particolare, le interviste con i key officer hanno avuto lo scopo di:

- acquisire una visione sistematica di tutte le aree/settori di attività della Società e del loro effettivo funzionamento;
- verificare l’effettività dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli;

- identificare i rischi astratti dell'area/settore di attività oggetto di analisi, nonché i potenziali fattori di rischio;
- determinare l'esposizione al rischio (c.d. rischio inerente) mediante la valutazione dell'impatto dell'evento per la Società ("I") e della probabilità che l'illecito possa effettivamente verificarsi ("P");
- identificare i presidi e le attività esistenti a mitigazione dei rischi rilevanti, prendendo, tra l'altro, come riferimento, i seguenti principi di controllo:
 - esistenza di procedure formalizzate;
 - tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
 - segregazione dei compiti;
 - esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- valutare l'adeguatezza dei protocolli e delle procedure esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di condotte illecite (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e di evidenziarne le modalità di eventuale realizzazione sulla base della rilevazione della situazione esistente in azienda (in relazione alle aree/attività "sensibili", alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti);
- determinare il livello di rischio residuo in considerazione dell'esistenza e dell'adeguatezza dei controlli rilevati. In particolare, la valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione al livello auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza di protocolli e standard di controllo;
- definire le eventuali aree di miglioramento.

Le informazioni acquisite nel corso delle interviste sono state poi sottoposte agli intervistati affinché gli stessi potessero condividere formalmente l'accuratezza e completezza delle stesse.

Al termine di tale fase è stata definita una "mappa dei processi/Attività Sensibili" che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

3.4.4 Individuazione dei meccanismi correttivi: analisi di comparazione della situazione esistente rispetto al Modello a tendere

Lo scopo della quarta fase è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e ii) dei meccanismi correttivi intesi come le azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il

modello organizzativo e di controllo esistente e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001.

In particolare, il confronto è stato condotto in termini di compatibilità al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure, al Codice Etico di Gruppo. Attraverso il confronto operato, è stato possibile desumere le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e i relativi meccanismi correttivi. Sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione, teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001, e le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

3.4.5 Adeguamento del Modello

Terminate le fasi precedenti, è stato aggiornato il presente documento che individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello di organizzazione, gestione e controllo, articolato secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e le linee guida emanate da Confindustria.

Il Modello comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- standard dei controlli, generali e specifici, concernenti essenzialmente modalità di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- principi generali per l'adozione del piano di formazione e comunicazione ai destinatari;
- criteri di aggiornamento del Modello.

L'aggiornamento del Modello organizzativo è stato effettuato sulla base dei risultati ottenuti e dall'analisi delle informazioni raccolte così da renderlo coerente al contesto aziendale.

3.4.6 Criteri di aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza suggerisce all'Organo Amministrativo l'opportunità di

procedere ad aggiornare il Modello, qualora gli elementi di novità – normativa o organizzativa e/o di assetto societario – siano tali da poter incidere sull'efficacia e sull'effettività dello stesso.

In particolare, il Modello potrà essere aggiornato qualora:

- si riscontrino violazioni delle prescrizioni del Modello;
- intervengano modifiche dell'assetto interno della Società;
- siano emanate modifiche alla normativa di riferimento.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'Organo Amministrativo ha ritenuto di delegare al Responsabile della Funzione Compliance il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dall'Organo Amministrativo (come, ad esempio, la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni munite di specifica delega (ad esempio, nuove procedure).

La Funzione Compliance comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le eventuali modifiche apportate al Modello relative ad aspetti di carattere descrittivo e ne informa il Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima riunione utile, al fine di farne oggetto di ratifica da parte dello stesso.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

3.5 Estensione dei principi del Modello di Tinexta S.p.A. alla Società

La Società, al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati, nel predisporre e/o adeguare il proprio Modello, pur nel rispetto delle esigenze operative e con gli opportuni adattamenti resi necessari dalle proprie dimensioni e dalla realtà in cui opera, si attiene alle Linee Guida e si ispira ai principi del Modello adottato dalla controllante.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idonei a prevenire i reati - ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza possono essere così identificati:

- l'autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente, e, in particolare, del management aziendale;
- la professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- la continuità di azione: per un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, attraverso l'espletamento di verifiche periodiche. La continuità di azione può essere favorita, ad esempio, dalla partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza di un dipendente della società che, per le mansioni svolte, sia in grado di garantire una presenza costante all'interno della società, pur senza svolgere, ovviamente, funzioni soggette al controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è un organismo pluripersonale composto da 3 (tre) professionisti esterni alla Società, esperti nelle materie connesse alle discipline previste dal Decreto (quali, a titolo esemplificativo, materie giuridiche, aziendali, contabili, fiscali e conoscenza delle tecniche di conduzione di audit interni), nonché liberi da vincoli economici e professionali con la Società, il che assicura le necessarie competenze e la piena indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I suoi membri restano in carica per la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Alla scadenza del termine, i membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal Consiglio di Amministrazione. Se nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano per qualsiasi motivo dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione con propria delibera.

Il compenso per la carica di membro esterno dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito nella delibera del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e/o incompatibilità, oltre a quelle eventualmente previste da norme applicabili:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- i soggetti legati da relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado degli amministratori, sindaci e revisori delle Società, dei soggetti apicali, nonché degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società o presso altre Società del Gruppo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, 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.

I sopra richiamati motivi di incompatibilità e/o ineleggibilità e la connessa autocertificazione devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari in ambito aziendale, dal venir meno della titolarità di questa.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere

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

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati esclusivamente per giusta causa, sentito il parere non vincolante del Collegio Sindacale, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- la sussistenza di una o più delle citate cause di ineleggibilità e incompatibilità;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza.

In tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello revocato. Qualora, invece, la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

L'Organismo di Vigilanza di Corvallis S.r.l. è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;
- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- svolgere, anche attraverso le funzioni preposte, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;
- segnalare l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali, all'evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
- monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- con riferimento alla segnalazione degli illeciti verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing affinché gli stessi siano tali da assicurare la compliance alla normativa di riferimento;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- verificare e valutare, insieme alle funzioni preposte, l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, vigilando sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione";
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali.

Per perseguire i suoi fini l'Organismo di Vigilanza deve:

- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- coordinarsi con la Struttura preposta per i programmi di formazione del personale;
- aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

Per svolgere i propri compiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso presso tutte le funzioni della Società e alla documentazione aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo.

L'Organo Amministrativo curerà l'adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura della Società, né poteri sanzionatori. L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Devono essere previste due distinte linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il vertice aziendale (Amministratore Delegato), rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'Organismo di Vigilanza comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse a seguito dell'attività di vigilanza, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, etc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- la seconda, su base periodica semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Per quanto concerne l'attività di reporting semestrale, compiuta dall'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari, essa deve avere ad oggetto:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure adottate in attuazione del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;

- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

4.3 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

Per quanto concerne l'attività di reporting di carattere generale verso l'Organismo di Vigilanza, essa deve avvenire in forma strutturata e deve avere ad oggetto:

- 1) i seguenti report, prodotti con periodicità semestrale:
 - a. report informativo di sintesi delle principali attività svolte ai fini della prevenzione e protezione dai rischi sui luoghi di lavoro (segnalazioni pervenute, rilievi a seguito di ispezioni, infortuni registrati e altri accadimenti, verbale della riunione periodica) e dell'efficacia e adeguatezza del sistema in materia di SSL e dei provvedimenti di gestione adottati;
 - b. report degli ordini di acquisto inseriti nel sistema contabile e approvati nel semestre di riferimento, con evidenza del valore dell'ordine, del nome del fornitore e del conto contabile di destinazione del costo;
 - c. elenco degli incarichi di consulenza sottoscritti, con evidenza di quelli conferiti tramite affidamento diretto;
 - d. elenco delle liberalità, contributi e omaggi, nonché delle spese di rappresentanza di entità superiore al "modico valore" qualificato nella documentazione aziendale (beneficiario, importo, data del versamento);
 - e. elenco delle assunzioni, e relativo processo di selezione, con la eventuale indicazione delle assunzioni effettuate extra budget;
 - f. lista delle nuove emissioni delle disposizioni aziendali (modelli, direttive, regolamenti, procedure, organigrammi, deleghe, poteri, etc.) relative alle attività sensibili indicate nel Modello;
 - g. elenco cause giudiziarie ed arbitrati in corso;
- 2) le seguenti informative, prodotte al verificarsi degli eventi di seguito elencati:
 - a. report del DPO/Privacy Officer su eventuali violazioni della sicurezza informatica ("data breach");
 - b. report del DPO/Privacy Officer sulle modalità di trattamento dei dati personali da parte del Titolare, anche con riguardo al profilo delle misure di sicurezza adottate e adeguate al livello di rischio;
 - c. esiti di ispezioni/verifiche da parte di soggetti pubblici (Ispettorato del Lavoro, VV.F, INAIL, ASL, enti locali, Guardia di Finanza, etc.);
 - d. elenco degli accordi transattivi a fronte di contenziosi o azioni legali attivati;

- e. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- f. richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell’Autorità Giudiziaria;
- g. rapporti preparati dai responsabili Internal Audit, Compliance, Controllo di Gestione o di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all’osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- h. notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i. rapporti predisposti dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex L. n. 262/2005 dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto, delle previsioni del Modello 231 e delle procedure;
- j. esiti delle delibere degli Organi Societari che possano comportare modifiche nella funzionalità e articolazione del Modello (ad esempio, variazioni della struttura organizzativa, modifiche della governance e modifiche delle linee di business);
- k. eventuali deroghe a protocolli e procedure aziendali, nei casi specificamente previsti dalle stesse;
- l. qualsiasi altro atto o documenti con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;
- m. ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, ha istituito i seguenti canali di segnalazione al fine di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante:

- 1) con riferimento alle segnalazioni effettuate anche da parte di “terzi”, la Società ha predisposto:
 - la casella e-mail: aperta, a cura dell’Organismo di Vigilanza, su un dominio non di proprietà della Società, e pubblicata sul sito internet;

- la posta prioritaria con l'indicazione di "RISERVATO" sulla busta indirizzata a: Organismo di Vigilanza, c/o Corvallis S.r.l., Viale della Regione Veneto 18, 35127 - Padova;

2) con riferimento, invece, al canale dedicato al whistleblowing, la Società ha formalizzato una procedura operativa che definisce gli step da seguire per effettuare una segnalazione per il tramite della piattaforma «Comunica Whistleblowing» accessibile dal sito: https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'Organismo di Vigilanza che effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:

- accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'Organismo di Vigilanza avvia le attività di istruttoria; in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa. In particolare:

- Attività istruttoria: l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accertare i fatti ivi denunciati. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi: (i) informazioni fornite a corredo della segnalazione; (ii) attuali procedure in vigore attinenti ai fatti segnalati; (iii) segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate.
- Attività di accertamento: l'Organismo di Vigilanza avvia delle verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell'oggetto della segnalazione. L'eventuale attività di indagine viene condotta mediante il supporto delle funzioni competenti o di soggetti esterni e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche. Qualora l'Organismo di Vigilanza ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione.
- Misure correttive: qualora l'indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l'Organismo di Vigilanza ne chiede l'attuazione alle funzioni competenti.

L'Organismo di Vigilanza istituisce un registro delle segnalazioni contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti.

Al fine di promuovere la diffusione e la conoscenza da parte delle società del Gruppo della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza di Tinexta S.p.A. incontra periodicamente gli Organismi di Vigilanza delle società controllate. Tali incontri sono dedicati ad esaminare e condividere le esperienze significative maturate.

Gli incontri hanno luogo almeno con cadenza annuale. Il calendario degli incontri è definito dall'Organismo di Vigilanza di Tinexta S.p.A. in condivisione con gli Organismi di Vigilanza delle società controllate. La convocazione avviene a cura del presidente dell'Organismo di Vigilanza di Tinexta S.p.A. ed è trasmessa agli interessati via e-mail almeno quindici giorni prima dell'incontro.

4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e), art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello e del Codice Etico di Gruppo, indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione delle singole disposizioni del presente Modello e del Codice Etico di Gruppo costituiscono sempre illecito disciplinare.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione.

La Società cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.2 Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico di Gruppo, del Modello e delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ed eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali secondo un ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle Attività Sensibili;
- violazioni connesse alle Attività Sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;

- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte di soggetti responsabili;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi informativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico di Gruppo da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongono la Società alla comunicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.2. nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

5.3 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti distaccati di una società del Gruppo, tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico di Gruppo e dal presente Modello.

5.4 Violazioni del modello e relative sanzioni

La Società ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

Si ritiene opportuno rinviare al Codice Etico di Gruppo, nel quale sono riportate le possibili violazioni poste in essere dal dipendente e le corrispondenti sanzioni comminabili.

È fatto salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

1. al livello di autonomia del dipendente;
2. alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D.Lgs. n. 231/2001;
3. al livello di intenzionalità del comportamento;
4. all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

Il responsabile dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare è la Struttura preposta alla Gestione delle Risorse Umane, la quale deve tenere

costantemente informato l'Organismo sull'andamento del procedimento, le giustificazioni adottate, l'esito e qualsiasi altra informazione possa essere di interesse per il citato Organismo.

5.5 Misure nei confronti dei dipendenti

I lavoratori subordinati devono rispettare gli obblighi stabiliti. 2104 c.c., obblighi dei quali il presente Modello ed il Codice Etico adottato dal Gruppo, rappresentano parte integrante.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 delle Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro.

In particolare, per il CCNL Industria Metalmeccanica si prevede:

- *il richiamo verbale* nel caso in cui il lavoratore trasgredisca in modo lieve ed isolato l'osservanza delle procedure interne previste dal Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- *l'ammonizione scritta* nel caso in cui il lavoratore trasgredisca in modo grave e ripetuto l'osservanza delle procedure interne previste dal Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- *la multa* non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare nel caso in cui il lavoratore, nonostante l'emissione di ammonizioni, continui a trasgredire le procedure interne previste dal Modello o ad adottare, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- *la sospensione* dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni nel caso in cui il lavoratore, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno della Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- *il licenziamento* nel caso in cui il lavoratore adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché nel caso il

dipendente adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, in quanto tale comportamento, per la sua natura e o gravità, configura giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

5.6 Misure nei confronti dei dirigenti

Per quanto attiene alle violazioni delle singole disposizioni di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Per qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello, l'Organismo di Vigilanza richiede alle competenti Funzioni aziendali l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare.

Relativamente ai dirigenti, per tutto ciò che non è diversamente regolato dal CCNL applicabile, si applicano, in quanto compatibili con la figura del dirigente, le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene così come stabilito dall'art. 7, commi secondo e terzo della Legge n. 300/1970.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi secondo e terzo della Legge n. 300/1970 e ferme restando eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- censura scritta;
- sospensione disciplinare;
- sospensione e revoca delle deleghe;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Ai dirigenti, soprattutto quelli apicali (Direttore Generale, Responsabili di Area, etc.) in caso di evento di sentenza può non essere riconosciuta l'applicazione del suddetto art. 7. In particolare, si prevede:

- *trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro*: in tal caso la condotta dei dirigenti, in violazione del Modello, è sanzionata secondo le modalità previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l'altro, il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso. I provvedimenti disciplinari applicabili ai Dirigenti sono quelli previsti dai contratti collettivi e dalla normativa di legge vigente per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda. Nel caso in cui il dirigente si renda colpevole di una infrazione

che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi devono, comunque, essere annotati nelle rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o, ancora, in un apposito registro tenuto dall'impresa. L'annotazione, oltre che funzionale nel memorizzare eventuali recidive, deve essere tenuta in considerazione, negativamente, anche dall'Amministratore responsabile dell'area di appartenenza del trasgressore, ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumento di compensi. Qualora si riscontrino, a carico del medesimo dirigente, più violazioni tali da non comportare il licenziamento, allo stesso saranno revocate le eventuali deleghe ed egli potrà essere assegnato ad un'altra area dell'azienda, non a rischio;

- *trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro*: qualora un dirigente violi le disposizioni del Modello in una maniera che, per gli altri lavoratori subordinati, avrebbe comportato il licenziamento o se questi impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto di lavoro sarà risolto, conformemente alle previsioni del rispettivo contratto collettivo.

L'irrogazione di una delle sanzioni sopra elencate è determinata sulla base della gravità della violazione e del comportamento tenuto prima (ad esempio, le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

Nel caso di contestazione disciplinare accertata, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra Azienda e dirigente. Resta inteso che se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

5.7 Misure nei confronti di amministratori e sindaci

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di un membro dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione. L'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale, è competente ad assumere gli opportuni provvedimenti, sino ad arrivare, nei casi di gravi infrazioni, alla convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri dell'Organo Amministrativo della cui infrazione si discute

saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri dell'Organo Amministrativo tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo da parte di un membro del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Collegio Sindacale e all'Organo Amministrativo, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Collegio, sentito il parere dell'Organo Amministrativo, provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti, in conformità alla normativa vigente, e nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'Assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Qualora le violazioni siano commesse da più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata e diretta comunicazione al Consiglio di Amministrazione perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

5.8 Misure nei confronti degli altri destinatari

La violazione da parte di consulenti, collaboratori e partners commerciali delle disposizioni del Codice Etico di Gruppo ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento.

Resta inteso che tutti i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società devono impegnarsi per iscritto, all'atto di sottoscrizione del contratto, al rispetto del Codice Etico di Gruppo.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1 Formazione e diffusione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 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'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

La Società cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione. In particolare:

- Nell'ambito del processo di diffusione/comunicazione del Modello i Dipendenti, compreso il Personale Direttivo, ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni in esso contenute; il Modello è reso disponibile a tutti i Dipendenti nell'apposita area predisposta nella intranet aziendale, nonché tramite il portale ed il sito internet della Società. Nella intranet aziendale inoltre sono presenti anche le indicazioni per l'invio di eventuali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione ritenuta rilevante.
- Per quanto attiene invece i Collaboratori, i Fornitori, i Procacciatori d'affari, i Consulenti, gli Appaltatori, etc. la lettera di incarico o il contratto, che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi è integrata

con specifiche clausole contrattuali finalizzate a garantire per il rispetto del Modello. I Collaboratori sono altresì tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni. In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello, la Società provvederà a darne debita comunicazione ai destinatari.

Il Modello, inoltre, potrà essere reso disponibile secondo altre modalità e strumenti che l'Organo Amministrativo riterrà opportuno adottare.

La formazione deve vertere sulla completa conoscenza e comprensione delle seguenti aree:

- il D.Lgs. n. 231/2001: i principi generali, i reati previsti (anche quelli di cui alla Legge n. 146/2006) e le sanzioni applicabili alla Società;
- i principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo;
- i poteri dell'Organismo di Vigilanza, nonché gli obblighi informativi nei suoi confronti;
- il sistema disciplinare;
- il sistema di segnalazione degli illeciti (c.d. "whistleblowing").

La formazione è differenziata in relazione alle diverse Aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa.

È prevista una formazione iniziale, rivolta alle persone in organico presso la Società che risultino operare nelle Attività Sensibili, al momento dell'adozione di una nuova versione del Modello. Per la restante parte del personale e nei casi di nuovi ingressi in organico successivi all'adozione della vigente versione del Modello sono organizzate sessioni formative, erogate in aula o anche per mezzo di soluzioni informatiche, e supportate da materiale formativo appositamente realizzato.

Della formazione effettuata è tenuta puntuale registrazione.

La partecipazione alle attività formative da parte dei destinatari è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione è sanzionata ai sensi del sistema disciplinare contenuto nel Modello.

6.2 Componenti degli Organi sociali, dipendenti, dirigenti e quadri

L'Organismo di Vigilanza promuove, mediante la predisposizione di appositi piani comunicati all'Organo Amministrativo ed implementati dalla Società, le attività di formazione ed informazione del Modello.

La diffusione del Modello e l'informazione del personale in merito al contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 e ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione della Società.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto

dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D.Lgs. n. 231/2001.

L'adozione del Modello e le sue successive integrazioni o modifiche di rilievo sostanziale sono comunicate a tutti i Dipendenti, i Fornitori, i Collaboratori e gli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, che contiene il Codice Etico di Gruppo ed il Modello di Organizzazione, gestione e controllo in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

6.3 Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.