

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

adottato ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001

PARTE GENERALE

Aggiornato al 17 marzo 2026

Seconda edizione

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2026

Sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento	3
Termini, definizioni e abbreviazioni.....	3
Breve presentazione della Società.....	4
Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231	5
Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	5
L'interesse o il vantaggio dell'ente	6
I reati presupposto.....	6
Le aree di rischio delle famiglie dei reati presupposto.....	6
Reati commessi all'estero	7
Le sanzioni previste dal Decreto	7
Il procedimento di accertamento.....	8
Presupposti per l'esonero della responsabilità	9
Responsabilità dell'ente e vicende modificative	9
Funzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	9
Le ragioni di adozione del Modello 231.....	10
I principi generali di controllo per la definizione delle procedure aziendali. Errore. Il segnalibro non è definito.	
Presidi generali per la redazione delle procedure aziendali.....	11
L'applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	11
Relazione tra Modello e Codice etico.....	11
Procedure e circolari aziendali.....	12
Deleghe, procure e incarichi	12
L'aggiornamento del Modello.....	12
L'Organismo di Vigilanza.....	13
Formazione e informazione	13
Il sistema sanzionatorio.....	14
Segnalazioni e Whistleblowing.....	14

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto quale sintesi del progetto di conformità e *compliance* al Decreto legislativo 231 del 2001, al fine di illustrare il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

Il Modello 231 costituisce uno strumento di *governance* della Società, in quanto definisce principi fondamentali – in particolare di legalità, correttezza e integrità nello svolgimento delle attività di impresa – nonché un sistema strutturato di presidi e controlli sui processi aziendali esposti a rischi di non conformità. Il Modello garantisce inoltre la tutela delle parti interessate (*stakeholder*) tramite l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza e l'adozione di un sistema di gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*), favorendo l'emersione di comportamenti non conformi ai principi e alle regole aziendali.

Il Modello 231, pertanto, funge da strumento di comunicazione nei confronti di tutti i soggetti interessati alle attività della Società (*stakeholder*), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il *management*, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo, contribuendo a diffondere conoscenza sulle procedure e prassi operative aziendali e a migliorare le relazioni professionali e commerciali.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001, ritenendolo un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari all'adozione di comportamenti corretti e trasparenti, idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello è stato sviluppato a seguito di un articolato processo di valutazione dei rischi che ha coinvolto l'intera organizzazione. Il vertice aziendale ha partecipato a un percorso di informazione e sensibilizzazione, che ha condotto alla formale approvazione del documento. La Direzione ha individuato le aree a rischio significativo e ha definito i protocolli operativi per la gestione dei potenziali rischi di reato.

Il documento è stato redatto in conformità alla norma UNI 11961, che fornisce linee guida per l'integrazione tra il sistema di gestione per la *compliance* ISO 37301 e i Modelli 231, al fine di supportare gli Enti nello sviluppo di modelli efficaci basati sui principi e requisiti definiti da norme tecniche nazionali e internazionali UNI e ISO.

Il Modello 231 costituisce evidenza dell'adozione di adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili ai sensi dell'articolo 2086 del Codice civile e della normativa in materia di prevenzione della crisi e dell'insolvenza.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società si articola in una Parte Generale, in una Parte Speciale e in una serie di allegati.

Termini, definizioni e abbreviazioni

Società: Human Value S.r.l.

Decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001: disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica e successive modifiche e integrazioni.

Decreto: Decreto legislativo 231 del 2001.

Modello o Modello 231: Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Human Value S.r.l. ai sensi del Decreto, composto da una Parte Generale, una Parte Speciale e una serie di documenti collegati.

Organo amministrativo: Consiglio di Amministrazione di Human Value S.r.l.

OdV: Organismo di Vigilanza di Human Value S.r.l.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Linee guida di Confindustria: Linee guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate a giugno 2021.

Codice etico e di condotta: Codice etico, di condotta o comportamento della Società.

Delega: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Procura: atto giuridico con il quale la società attribuisce a un soggetto specifici poteri di rappresentanza per singoli atti o categorie di atti relativi alle attività di propria competenza; tale atto legittima il destinatario ad agire nei confronti di soggetti terzi, ivi inclusa la Pubblica Amministrazione.

Attività sensibili: attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi reati presupposto ai sensi del Decreto.

Destinatari: tutti i soggetti cui è rivolto il Modello, in particolare gli organi societari e i loro componenti, i dipendenti e i collaboratori (ivi inclusi i dipendenti distaccati presso altre Società) di Human Value S.r.l., i consulenti e i *partner*.

Dipendenti: soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Human Value S.r.l., ivi compresi i dirigenti.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con Human Value S.r.l. rapporti di collaborazione a vario titolo.

Terzi: soggetti non appartenenti a Human Value S.r.l., ai quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività.

Consulenti: soggetti che agiscono per conto di Human Value S.r.l. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.

Responsabili di processo: soggetti che, per posizione organizzativa o per attività svolte, sono maggiormente coinvolti nelle attività sensibili di riferimento o ne hanno maggiore visibilità.

Reati presupposto: fattispecie di reato considerate dal Decreto legislativo 231 del 2001.

Breve presentazione della Società

Human Value S.r.l. è una società italiana con sede legale a Milano e quattro sedi operative a Treviolo (BG), Bologna (BO), Padova (PD) e Roma (RM). Con 40 dipendenti, opera prevalentemente nei servizi di ricerca, selezione e collocamento del personale, supporto al ricollocamento, consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale.

Human Value ha sviluppato competenze complementari in formazione, finanziamento della formazione, interventi organizzativi e comunicazione HR.

Nel corso degli anni, la Società ha consolidato la propria presenza attraverso fusioni e *partnership* internazionali e oggi collabora commercialmente con la società tedesca Kienbaum.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Con il Decreto legislativo 231 del 8 giugno 2001 è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità da reato dell'ente, che si affianca e si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

La disciplina si applica qualora i reati siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. soggetti apicali), nonché da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi, indipendentemente dalla natura del rapporto giuridico che li lega all'ente.

Il legislatore ha tuttavia previsto una specifica causa di esonero dalla responsabilità dell'ente. In particolare, l'ente non risponde per i reati presupposto qualora dimostri, nel corso del procedimento penale, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, nonché di aver affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli stessi.

Criteria di imputazione della responsabilità all'ente

Affinché possa configurarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, devono ricorrere ulteriori presupposti relativi alle modalità di imputazione dell'illecito all'ente stesso, distinguibili in criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di imputazione di natura soggettiva.

Sotto il profilo oggettivo, la responsabilità dell'ente presuppone che:

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

I soggetti dai quali può derivare la responsabilità dell'ente sono:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. soggetti apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente, intesa quale rimproverabilità per carenze organizzative o gestionali.

La responsabilità dell'ente sussiste qualora non siano stati adottati, o non siano stati efficacemente attuati, standard adeguati di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto.

La colpa dell'ente si fonda, in particolare, sull'accertamento di una politica d'impresa non conforme ai principi di corretta gestione ovvero sulla presenza di deficit strutturali nell'assetto organizzativo che abbiano reso possibile la commissione del reato.

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente qualora, prima della commissione del reato, esso abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello opera quale causa esimente sia nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale, sia nel caso in cui sia stato commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, con riferimento ai reati commessi da soggetti apicali, il Decreto introduce una presunzione di responsabilità dell'ente, superabile solo qualora quest'ultimo dimostri che:

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

Per i reati commessi da soggetti subordinati, invece, la responsabilità dell'ente sussiste solo qualora sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza gravanti sull'ente.

L'interesse o il vantaggio dell'ente

Un ulteriore presupposto per l'imputazione della responsabilità amministrativa all'ente è che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società (articolo 5 del Decreto legislativo 231 del 2001).

Il principio trova rafforzamento nella disposizione secondo cui la società non risponde qualora l'autore del fatto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, l'articolo 12 comma 1 lettera a) del Decreto prevede una riduzione della sanzione pecuniaria quando "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".

I reati presupposto

In conformità al principio di legalità sancito dall'articolo 2 del Decreto legislativo 231 del 2001, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato qualora la sua responsabilità e le relative sanzioni non siano espressamente previste da una norma di legge vigente antecedente alla commissione del fatto.

La responsabilità dell'ente non si estende alla mera commissione di qualsiasi reato previsto dall'ordinamento, ma riguarda esclusivamente specifiche fattispecie denominate reati presupposto.

I reati presupposto possono essere classificati in diverse aree, come previsto dagli articoli 24 e seguenti del Decreto e dalle normative correlate.

Le aree di rischio delle famiglie dei reati presupposto

- I. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e dichiarazioni mendaci
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata e reati transazionali
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore

- XI. Reati ambientali
- XII. Reati relativi all'impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno
- XIII. Reati di razzismo e xenofobia
- XIV. Reati di frode sportiva
- XV. Reati tributari
- XVI. Reato di contrabbando
- XVII. Pagamenti diversi dal contante
- XVIII. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea
- XIX. Delitti contro il patrimonio culturale
- XX. Delitti contro gli animali

Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'articolo 4 del Decreto legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti commessi all'estero.

La responsabilità dell'ente in tali ipotesi sussiste solo se ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:

- il reato è stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'articolo 5 comma 1 del Decreto;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato estero nel quale è stato commesso il fatto non abbia avviato procedimenti nei confronti dell'ente per la medesima condotta.

In tali casi, si applicano le stesse regole previste dal Decreto 231 per la responsabilità amministrativa dell'ente, comprese le possibilità di esonero mediante l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevede sanzioni a carico della società qualora un reato presupposto sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

Le sanzioni si classificano come segue.

1. Sanzioni pecuniarie: possono arrivare fino a un massimo di 1.549.370 euro, con possibile sequestro preventivo in sede cautelare. L'ammontare della sanzione è determinato secondo il sistema per quote previsto dall'articolo 10 del Decreto, per un numero di quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, commisurato alla gravità del fatto, al livello di responsabilità dell'ente e alle attività poste in essere per eliminare le conseguenze dannose del reato. Ogni quota ha un valore proporzionato alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, oscillante tra 258 euro e 1.549 euro.
2. Sanzioni interdittive: sono applicate in caso di reati più gravi o reiterati e includono:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive varia da 3 mesi a 2 anni e non si applica nei casi in cui l'articolo 12 prevede riduzioni della sanzione pecuniaria.

I criteri di irrogazione sono disciplinati dall'articolo 14 e comprendono:

- correlazione tra la sanzione e la specifica attività oggetto dell'illecito;
- determinazione del tipo e della durata in base alla gravità del fatto, alla responsabilità dell'ente e agli interventi posti in essere per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e prevenire ulteriori illeciti;
- possibilità di limitare il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione a specifici contratti o amministrazioni;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- applicazione congiunta delle sanzioni interdittive;
- applicazione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività solo se le altre sanzioni risultano insufficienti.

3. Confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

4. Pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta solo in caso di applicazione di sanzioni interdittive.

Il Decreto prevede, inoltre, l'applicazione di misure cautelari reali. In particolare:

- il sequestro preventivo dei beni suscettibili di confisca (articolo 53);
- il sequestro conservativo di beni mobili, immobili, somme o cose dell'ente, anche in corso di processo, qualora vi sia fondato rischio di assenza o dispersione delle garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altra somma dovuta all'erario (articolo 54).

Gli articoli 15 e 45 del Decreto legislativo 231 del 2001 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale per la gestione temporanea dell'ente in caso di sanzioni interdittive.

Il procedimento di accertamento

La competenza a conoscere degli illeciti attribuibili all'ente spetta al giudice penale competente per i reati dai quali tali illeciti derivano (articolo 36 del Decreto legislativo 231 del 2001).

Il Pubblico Ministero, accertato il reato presupposto, verifica innanzitutto l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente. Acquisita la notizia di reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, il Pubblico Ministero annota nel registro previsto dall'articolo 335 del Codice di procedura penale gli elementi identificativi dell'ente, nonché, ove possibile, le generalità del legale rappresentante e l'indicazione del reato presupposto da cui trae origine l'illecito.

Affinché la società risponda della responsabilità da reato degli enti, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della stessa e dunque:

- che l'autore del reato, anche se ignoto, riveste formalmente o di fatto una funzione nell'ente, in qualità di soggetto apicale o subordinato;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato rientra tra i reati presupposti previsti dal Decreto.

A questo punto occorre distinguere la posizione dell'autore del reato:

- se è un soggetto apicale, la colpa di organizzazione è presunta; l'ente deve fornire prova dell'esistenza di una causa di esonero dalla responsabilità, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto legislativo 231 del 2001, in particolare mediante l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- se è un soggetto subordinato, la responsabilità dell'ente sorge solo se il Pubblico Ministero dimostra che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza

gravanti sul vertice aziendale. L'ente, a sua volta, ha l'onere di dimostrare fatti impeditivi della responsabilità.

Presupposti per l'esonero della responsabilità

Ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del Decreto legislativo 231 del 2001, l'ente non risponde se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'esonero dalla responsabilità è soggetto al giudizio di idoneità del Modello, che il giudice penale formula nell'ambito del procedimento a carico dell'autore materiale del reato.

Responsabilità dell'ente e vicende modificative

Il Decreto legislativo 231 del 2001 disciplina il regime di responsabilità dell'ente in caso di vicende modificative quali trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

- **Trasformazione dell'ente:** la responsabilità per i reati commessi prima della data di efficacia della trasformazione resta ferma. Il nuovo ente risponde quindi delle sanzioni applicabili all'ente originario per fatti anteriori alla trasformazione.
- **Fusione:** l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, assume la responsabilità dei reati commessi dagli enti partecipanti alla fusione.
- **Scissione (totale o parziale):** la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi precedentemente alla scissione rimane invariata. Gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie, fino al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione intervengono prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità, il giudice, nel determinare la sanzione pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione. Le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche parzialmente, il ramo d'attività in cui il reato è stato commesso.

- **Cessione o conferimento d'azienda:** il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento delle sanzioni pecuniarie, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori o di cui era comunque a conoscenza, salvo il beneficio della previa escussione dell'ente cedente.

Funzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, introdotto dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze internazionali, principalmente di matrice anglosassone (c.d. *compliance programme*), costituisce un complesso organico di principi, disposizioni, schemi organizzativi e relative responsabilità, finalizzato alla creazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine di prevenire il rischio di commissione, anche tentata, dei reati presupposto previsti dal Decreto legislativo 231 del 2001.

L'individuazione delle attività a rischio e la loro regolamentazione tramite procedure formalizzate, supportate da un efficiente sistema di controlli interni, persegue le seguenti finalità principali:

- consapevolezza dei rischi: rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società consapevoli delle conseguenze penali e amministrative derivanti da comportamenti in violazione del Modello, sia a livello personale sia a carico della Società;
- condanna delle condotte illecite: affermare che ogni comportamento contrario alla legge o ai principi di correttezza e trasparenza della Società è fermamente riprovato, anche qualora potesse generare vantaggi ipotetici per l'ente;
- prevenzione dei reati: fornire alla Società uno strumento operativo per prevenire o contrastare la commissione di reati, riducendo il rischio di responsabilità amministrativa dell'ente;
- rispetto dei ruoli e delle procedure: sensibilizzare dipendenti, organi sociali, consulenti e partner sull'importanza del rispetto dei ruoli, delle modalità operative e dei protocolli aziendali nello svolgimento delle attività;
- efficacia gestionale: assicurare l'efficacia dell'azione aziendale attraverso l'adozione e l'osservanza di norme, regolamenti e leggi;
- conformità alle linee guida di riferimento: garantire che il Modello adottato sia conforme alle indicazioni delle "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria.

Il Modello, pertanto, rappresenta non solo uno strumento di prevenzione dei reati, ma anche un elemento centrale della *governance* aziendale, finalizzato a garantire integrità, trasparenza e conformità nell'esercizio dell'attività societaria.

Le ragioni di adozione del Modello 231

Al fine di garantire correttezza, trasparenza e conformità normativa nell'esercizio dell'attività aziendale, la Società ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo e coerente con le disposizioni del Decreto legislativo 231 del 2001.

La redazione del Modello è stata preceduta da un'analisi approfondita delle aree organizzative e gestionali maggiormente esposte al rischio di commissione di reati presupposto, rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per la Società, indipendentemente dal tipo di rapporto contrattuale o professionale, con particolare riguardo a chi riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo.

Nella sua elaborazione, la Società si è ispirata ai principi generali contenuti nel proprio Codice etico, integrandoli nelle procedure e nei protocolli previsti dal Modello.

Conformemente al Decreto, spetta all'Organismo di Vigilanza (OdV) assicurare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello; le modalità operative e le regole di funzionamento dell'OdV sono disciplinate da apposito regolamento.

I comportamenti non conformi al Modello o ai documenti collegati sono soggetti a sanzioni disciplinari, coerenti con le disposizioni legislative vigenti, con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili e con le prassi di accertamento delle violazioni adottate dalla Società.

Presidi generali per la redazione delle procedure aziendali

Per garantire l'efficace prevenzione dei reati presupposto e assicurare il rispetto del Modello 231, le procedure aziendali devono essere sviluppate secondo i seguenti presidi generali.

- Segregazione delle attività: deve essere prevista una chiara separazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le operazioni.
- Norme e regole formalizzate: devono essere adottate disposizioni aziendali che forniscano principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli.
- Deleghe e procure: devono essere definite regole formali per l'esercizio delle deleghe e delle procure, con chiara attribuzione di responsabilità e limiti di operatività.
- Tracciabilità: i soggetti, le funzioni/unità organizzative e i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle informazioni, delle decisioni e dei controlli effettuati, nonché delle modalità di gestione delle risorse finanziarie.
- Archiviazione e conservazione dei documenti: tutti i documenti inerenti alle attività aziendali devono essere archiviati e conservati dalla struttura competente, secondo modalità che ne impediscano modifiche non autorizzate, garantendo l'accesso solo ai soggetti abilitati e agli organi di controllo, in conformità alle procedure interne.
- Riservatezza: l'accesso ai documenti archiviati è consentito esclusivamente al responsabile della funzione e ai soggetti da questi delegato, nonché agli organi e alle funzioni di controllo competenti.

L'applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ogni azione e operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata, in modo da consentire in qualsiasi momento la verifica del processo decisionale, dell'autorizzazione, dello svolgimento e del controllo dell'operazione, nonché l'identificazione dei soggetti coinvolti in ciascuna fase (autorizzazione, esecuzione, registrazione e verifica).

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società:

- verifica la serietà e le credenziali del contraente;
- dispone che tutti i pagamenti tra le parti siano effettuati tramite bonifico o strumenti equivalenti;
- inserisce nei contratti apposite clausole vincolanti al rispetto del Modello 231 e delle procedure aziendali applicabili.

La violazione delle suddette clausole costituisce motivo di risoluzione contrattuale e, qualora ne ricorrano gli estremi, può dar luogo a richiesta di risarcimento danni.

Relazione tra Modello e Codice etico

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è adottato con la finalità di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto legislativo 231 del 2001, mediante la definizione di regole di comportamento specifiche e di presidi organizzativi e procedurali idonei.

Tale complesso di regole è integrato e completato dal Codice etico, il quale esprime l'insieme dei principi etici, dei valori e degli standard di condotta cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività, costituendo uno strumento di portata generale volto alla promozione di una vera e propria deontologia dell'ente.

Procedure e circolari aziendali

Costituiscono parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo tutte le procedure, istruzioni operative, circolari e comunicazioni aziendali adottate dalla Società ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe derivare il riconoscimento di responsabilità ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001.

Tali documenti definiscono le regole comportamentali, i processi decisionali, le modalità di registrazione delle attività e i presidi di controllo necessari a garantire la corretta attuazione del Modello.

Deleghe, procure e incarichi

L'assegnazione di responsabilità, poteri e incarichi costituisce uno degli aspetti maggiormente rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi di reato; ne discende la necessità che la Società adotti e mantenga un sistema strutturato, chiaro e coerente di deleghe e procure.

Tale sistema rappresenta altresì un presidio fondamentale del sistema dei controlli interni, in particolare con riferimento ai meccanismi di separazione delle funzioni e di doppio controllo, volti a ridurre il rischio di comportamenti illeciti o non conformi.

In concreto, il sistema delle deleghe consente all'organo amministrativo di attribuire a dirigenti, responsabili di funzione o a specifiche figure, anche esterne alla Società, i poteri e le responsabilità necessari per l'esercizio delle mansioni loro assegnate. Al vertice del sistema delle procure si colloca l'organo amministrativo, che opera in conformità allo statuto sociale e definisce le deleghe e le procure funzionali anche all'attuazione del Modello 231.

L'aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera b) del Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

A tal fine, l'OdV, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle novità normative, delle modifiche organizzative e delle tipologie di attività svolte dalla Società, raccoglie e analizza i flussi informativi costantemente assicurati all'Organismo, al fine di identificare e segnalare all'organo amministrativo l'esigenza di aggiornare il Modello. L'OdV fornisce altresì indicazioni operative sulle modalità di implementazione degli interventi.

L'organo amministrativo, valutata la necessità di aggiornamento segnalata dall'OdV, delibera in merito alle modifiche e integrazioni da apportare.

Tra le principali cause che possono determinare l'aggiornamento del Modello si evidenziano:

- modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti o significative innovazioni interpretative delle disposizioni vigenti;
- individuazione di nuove attività sensibili o variazioni di quelle già identificate, anche in relazione all'avvio di nuove linee di business, modifiche dell'assetto organizzativo o delle modalità operative della Società;
- emanazione o aggiornamento delle linee guida delle associazioni di categoria;
- commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa o, più in generale, riscontro di violazioni significative del Modello da parte dei destinatari;
- rilevazione di carenze o inefficienze del Modello a seguito di verifiche sulla sua efficacia.

L'approvazione dell'aggiornamento deve essere tempestivamente comunicata all'OdV, che vigila sulla corretta

attuazione e diffusione delle modifiche apportate. L'OdV, inoltre, tramite le relazioni periodiche, informa il vertice aziendale sull'esito della vigilanza svolta a seguito degli aggiornamenti.

Il Modello è, comunque, sottoposto a revisione periodica con cadenza indicativa annuale, da formalizzare mediante delibera dell'organo amministrativo, al fine di garantire la costante adeguatezza e conformità alle disposizioni normative e alle evoluzioni organizzative della Società.

L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è un organo interno alla società con il compito fondamentale di promuovere l'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001. Esso monitora i comportamenti aziendali, acquisisce informazioni sulle attività e sui rischi rilevanti, sensibilizza i destinatari sui principi del Codice etico e verifica concretamente il funzionamento del Modello.

L'efficace operato dell'OdV è condizione imprescindibile per l'esonero della società dalla responsabilità amministrativa.

L'OdV deve garantire autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione e viene nominato dall'organo amministrativo secondo il regolamento approvato dal vertice aziendale e condiviso con l'OdV. L'organismo è dotato di un budget annuale per lo svolgimento dei propri compiti e registra le attività in appositi verbali.

L'OdV riferisce all'organo amministrativo con periodicità almeno semestrale e ogniqualvolta lo ritenga opportuno, attraverso una relazione scritta, in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'organo amministrativo può convocare l'OdV in qualsiasi momento per ottenere informazioni aggiornate sulle attività dell'ufficio.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (OdV) qualsiasi reato presunto o accertato ai sensi del Decreto, nonché eventuali o presunte violazioni del Modello e delle procedure ad esso collegate di cui vengano a conoscenza. Hanno inoltre la facoltà di rivolgersi all'OdV per ottenere chiarimenti sulla corretta interpretazione e applicazione del Modello, dei controlli preventivi e delle procedure di attuazione.

Analogamente, collaboratori e soggetti esterni alla Società sono tenuti a segnalare all'OdV le violazioni sopra indicate, purché tale obbligo sia previsto nei contratti che li legano alla Società.

Formazione e informazione

La Società, al fine di garantire una efficace attuazione dei principi e dei contenuti del Modello 231 e delle procedure ad esso collegate, assicura la diffusione capillare e strutturata delle informazioni ai propri dipendenti di ogni livello e ai soggetti che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti contrattuali con l'organizzazione.

Tale attività di divulgazione, pur modulata in base ai diversi destinatari, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, ed è gestita mediante un programma documentato, integrato da circolari, comunicazioni e strumenti informativi dedicati.

La partecipazione alle attività di formazione e aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

Al fine di assicurare l'efficace applicazione del Modello anche da parte di soggetti esterni che interagiscono con la Società (quali collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, partner, agenti e distributori), nei contratti stipulati sono inserite clausole specifiche che vincolano i soggetti alla conoscenza e al rispetto del Codice etico e delle

procedure interne. La violazione di tali obblighi può comportare la risoluzione contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni.

Il sistema sanzionatorio

Ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera e) e dell'articolo 7 comma 4 lettera b) del Decreto legislativo 231 del 2001, un efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere supportato da un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle misure previste dal Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema rappresenta un requisito essenziale e imprescindibile per garantire l'effettiva implementazione dei Modelli di prevenzione dei reati. L'applicazione delle sanzioni disciplinari avviene in piena autonomia rispetto a eventuali procedimenti penali, in quanto le norme comportamentali sancite dal Modello e dal Codice etico sono vincolanti per la Società indipendentemente dalla rilevanza penale della condotta.

I destinatari del sistema disciplinare coincidono con quelli del Modello e delle procedure collegate e sono tenuti a uniformare la propria condotta alle regole interne.

Nella determinazione della sanzione concreta, il vertice aziendale valuta i seguenti elementi:

- l'intenzionalità della condotta;
- eventuali negligenza, imprudenza o imperizia, con particolare riferimento ai casi in cui l'evento era prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità del rischio a cui la Società è esposta;
- il ruolo e le responsabilità ricoperte dal soggetto all'interno dell'organizzazione;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti;
- il concorso di più soggetti nella violazione;
- l'eventuale pregresso disciplinare del soggetto.

Per i lavoratori subordinati, l'irrogazione delle sanzioni avviene nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 7 della Legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e di eventuali normative speciali, tenendo conto del CCNL applicabile, dei regolamenti aziendali e dei contratti integrativi.

Per i soggetti legati alla Società tramite contratti diversi dal lavoro subordinato, le misure sanzionatorie sono applicate nel rispetto delle norme di legge vigenti e delle condizioni contrattuali pattuite.

I dettagli operativi del sistema disciplinare sono riportati nel sistema sanzionatorio.

Segnalazioni e Whistleblowing

Il Decreto legislativo 24 del 2023, che ha recepito la direttiva UE 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme dell'Unione europea o disposizioni legislative nazionali, tutelando l'interesse pubblico e l'integrità di imprese ed enti.

In conformità al citato Decreto, i destinatari del Modello 231 sono tenuti a segnalare tempestivamente qualsiasi condotta o situazione che possa risultare non conforme alle procedure interne o alle disposizioni di legge applicabili.

Le segnalazioni devono essere effettuate secondo quanto previsto dalla procedura interna di whistleblowing, assicurando:

- la riservatezza del segnalante;
- la sua protezione da ritorsioni o discriminazioni;
- la tutela dei soggetti eventualmente coinvolti nella segnalazione.

La procedura di gestione delle segnalazioni, documentata nella *Whistleblowing policy*, è accessibile a tutto il personale.

Si accettano segnalazioni anonime, purché circostanziate, ed errori, a condizione che vi sia buona fede nella commissione degli stessi. Sono invece inaccettabili e sanzionate le segnalazioni dolose o mosse da motivazioni esclusivamente personali; la Società si riserva il diritto di richiedere il risarcimento dei danni derivanti da segnalazioni abusive.

La Società si impegna formalmente a vietare qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante; ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato.