



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

ERREGIERRE S.P.A.

SEDE LEGALE: VIA FRANCESCO BARACCA 19- 24060 – SAN PAOLO D'ARGON (BG)

ISCRIZIONE N° REG. IMP.: BG 281805

C.F.: 06605210159 - P.I.: 02503240166

CAPITALE SOCIALE: 20.100.000,00

SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI:	
Prima versione	Del 12/12/2017
Revisione 1	Del 10/07/2019

SOMMARIO

SOMMARIO	3
I) Definizioni:	7
II) Premessa:	8
III) Struttura del documento	8
Parte Generale	9
SEZIONE PRIMA	10
1.1 Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231	10
1.2 I soggetti destinatari della normativa	10
1.3 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	11
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	11
1.5 Indicazioni del Decreto sulle caratteristiche del "modello 231"	13
1.6 Codice di comportamento (Linee guida)	14
1.7 I reati commessi all'estero	15
1.8 Le sanzioni	15
1.9 Le vicende modificative dell'ente	16
SEZIONE SECONDA	18
2.1 Erregierre: Attività e Sistema di Governance	18
2.2 Finalità del Modello	19
2.3 Metodologia di predisposizione ed elementi del modello	21
2.4 Destinatari del Modello	23
2.5 Diffusione, Informativa e Formazione	24
2.6 Adozione, Modifiche e Integrazioni del Modello	25
SEZIONE TERZA	26
3.1 Organismo di Vigilanza (OdV)	26
3.2 Funzione	26
3.3 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza:	26
3.4 Requisiti di eleggibilità	27
3.5 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso	28
3.6 Attività e poteri	28
3.7 Flussi informativi dall'OdV verso il Vertice societario	30
3.8 Flussi informativi verso l'OdV	30
3.8.1 Whistleblowing	30
3.8.2 Modalità di trasmissione delle segnalazioni	31

SEZIONE QUARTA.....	33
4.1 Sistema Sanzionatorio: principi generali	33
4.2 Sanzioni per il personale dipendente non dirigente.....	34
4.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente	36
4.4 Sanzioni per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza.....	36
4.5 Misure nei confronti delle altre figure apicali.....	36
4.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“Whistleblowing”)	37
Parte Speciale	38
5 Reati applicabili alla Società	39
6 Introduzione.....	40
7 Principi generali di comportamento	40
8 Protocolli generali di prevenzione	40
9 Flussi informativi verso l’OdV	42
10 Prospetto riepilogativo Attività Sensibili per categoria di reato	42
11 Reati applicabili alla Società, attività sensibili e protocolli specifici di prevenzione	46
A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto).....	46
A.1. Premessa	46
A.2. Reati applicabili	47
A.3. Attività sensibili	49
A.4. Protocolli specifici di prevenzione.....	50
B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto).....	60
B.1. Reati applicabili	60
B.2. Attività sensibili	61
B.3. Protocolli specifici di prevenzione.....	61
C. Delitti di criminalità organizzata e reati transazionali (art. 24-ter del Decreto)	64
C.1. Reati applicabili	64
C.2. Attività sensibili	64
C.3. Protocolli specifici di prevenzione.....	65
D. Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis. 1 del Decreto) e Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)	68
D.1. Reati applicabili	68
D.2. Attività sensibili	69
D.3. Protocolli specifici di prevenzione.....	69
E. Reati societari (art. 25-ter del Decreto).....	73
E.1. Reati applicabili	73

E.2.	Attività sensibili	74
E.3.	Protocolli specifici di prevenzione.....	74
F.	Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione (art. 25-ter del Decreto).....	77
F.1.	Reati applicabili	77
F.2.	Attività sensibili	77
F.3.	Protocolli specifici di prevenzione.....	78
G.	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto).....	80
G.1.	Premessa	80
G2.	Reati applicabili	80
G.3.	Attività sensibili	80
G.4.	Protocolli specifici di prevenzione.....	81
H.	Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto) e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)].....	83
H.1.	Reati applicabili	83
H.2.	Attività sensibili	84
H.3.	Protocolli specifici di prevenzione.....	84
I.	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)	86
I.1.	Reati applicabili	86
I.2.	Attività sensibili	88
I.2.1.	<i>Premessa</i>	88
I.2.2.	<i>Attività sensibili</i>	89
I.2.2.1	<i>Suddivisione delle attività</i>	89
I.2.2.2	<i>Attività a rischio di infortunio e malattia professionale</i>	89
I.2.2.3	<i>Attività a rischio di reato</i>	89
I.3.	Principi generali di comportamento.....	90
I.4.	Protocolli specifici di prevenzione.....	91
I.5.	Ulteriori controlli.....	96
I.6.	Attività di audit per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure	99
L.	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)	100
L.1.	Reati applicabili	100
L.2.	Premessa: il reato di autoriciclaggio	100
L.3.	Attività sensibili nell'ambito dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	101
L.4.	Attività strumentali per l'autoriciclaggio	102

L.5. Protocolli specifici di prevenzione per reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	102
M. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto).....	104
M.1. Reati applicabili	104
M.2. Attività sensibili	105
M.3. Protocolli specifici di prevenzione.....	105
N. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto).....	107
N.1. Reato applicabile.....	107
N.2. Attività sensibili e prevenzione	107
O. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)	108
O.1. Reati applicabili	108
O.2. Attività sensibili	109
O.3. Protocolli di carattere generale	110
O.4. Protocolli specifici di prevenzione.....	111

I) Definizioni:

A)

- **Attività sensibili:** Attività della Società nel cui ambito esiste il rischio, anche potenziale, di commissione reati di cui al Decreto.

C)

- **Codice Etico:** Codice Etico adottato da Erregierre S.p.A.
- **Consulenti:** Soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **C.C.N.L.:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

D)

- **Decreto:** Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** Soggetti legati alla Società con contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

L)

- **Linee guida di Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato al 31 marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

M)

- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

O)

- **Organismo di Vigilanza o OdV:** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.

P)

- **P.A.:** Pubblica Amministrazione.
- **Partner:** Controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

R)

- **Reati:** Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.

S)

- **Soggetti apicali:** Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** Persone sottoposte a direzione o vigilanza dei soggetti apicali.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, job description, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

II) Premessa:

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Erregierre S.p.A. (di seguito anche “Erregierre” o la “Società”), ai sensi del decreto legislativo 08 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”), la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- informare i Destinatari (come *infra* individuati) della rilevanza del D.Lgs. 231/2001 circa:
 - ✓ l’oggetto e l’ambito di applicazione della richiamata normativa;
 - ✓ le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull’autore del comportamento illecito nell’ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi; sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
 - ✓ l’esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari e/o contrattuali.
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante gli opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali;

Il presente documento illustra e descrive l’approccio metodologico utilizzato per l’adozione del Modello nonché le sue principali componenti e relativi contenuti.

III) Struttura del documento

Il presente documento è composto da una **Parte Generale** e una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l’indicazione (nelle parti rilevanti ai fini del Decreto) della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per Erregierre, e l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e formazione del personale.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto l’indicazione delle attività “sensibili” – attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Il Modello comprende, inoltre, i seguenti documenti (di seguito definiti nel loro complesso anche “Allegati”), che ne costituiscono parte integrante e che sono reperibili, all’interno della società e sulla intranet:

Allegato A: Statuto di Erregierre S.p.A.

Allegato B: Organigramma aggiornato e il sistema di deleghe e procure in vigore

Allegato C: Regolamento istitutivo dell’Organismo di Vigilanza

Allegato D: Risk Self-Assessment e Gap Analysis

Allegato E: Codice Etico di Erregierre S.p.A.

Parte Generale

SEZIONE PRIMA

1.1 Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 08.06.01, n. 231 che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 04.07.01, in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29.09.00 n. 300, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, ***nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso***, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “**soggetti apicali**”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “**soggetti sottoposti**”).

La responsabilità dell’ente, non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all’assetto organizzativo e alla compagine societaria ovvero qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati. Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, intesa quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto. La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato. Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea a evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto di configura nella forma di tentativo (ex art. 26 del D.Lgs. 231/2001), ossia quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

1.2 I soggetti destinatari della normativa

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

La normativa non è, invece, applicabile a: Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia.

1.3 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

Il Decreto riguarda esclusivamente particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo. Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito elencate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in 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-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (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);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza 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 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);
- 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 (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per Erregierre è approfondita *infra* Parte Speciale.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi distinti in criteri "**oggettivi**" e "**soggettivi**".

Il primo **criterio oggettivo** è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato alla società da un rapporto qualificato. All'uopo, si distingue tra:

- **soggetti in <posizione apicale>**: coloro che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di

un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione anche in sedi distaccate;

- **soggetti <subordinati>** ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso **<nell'interesse o a vantaggio dell'ente>**; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20.12.2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso, si è pronunciato anche il Tribunale di Milano con ordinanza del 20.12.2004, secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante, inoltre, evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa come meglio rassegnato nel paragrafo successivo.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità - art. 6 del D.Lgs. 231/2001 - solo se lo stesso prova che:

- a) l'organo dirigente ha 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 e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di

gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Le condizioni appena elencate devono concorrere **congiuntamente** affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.5 Indicazioni del Decreto sulle caratteristiche del "modello 231"

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, i Modelli ex D.Lgs. 231/2001 devono, dunque, 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.

Riassuntivamente, il modello opera quale causa di non punibilità solo se risulta:

- **efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- **effettivamente attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

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

commissione di reati;

- sia introdotto un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste **misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività** nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
- siano previsti **uno o più canali che consentano di presentare**, a tutela dell'integrità dell'ente, **segnalazioni** circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi 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;
- sia previsto almeno un **canale alternativo** di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- sia introdotto il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel **sistema disciplinare** adottato, siano previste 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.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, per quanto *infra* parte generale compiutamente argomentato.

1.6 Codice di comportamento (Linee guida)

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria, nella loro ultima versione del 31 marzo 2014, sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, ai fini della loro approvazione.

Il 21 luglio 2014, il Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministeri competenti, ha giudicato le suddette Linee guida "idonee a prevenire i reati ex D.Lgs. 231/2001 e raggiungere lo scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001", portando così a compimento il procedimento di controllo dei codici di comportamento di cui agli artt. 5 e ss. del D.M. 201/2003.

Giova, in questa sede, ricordare che il giudizio di idoneità espresso dal Ministero della Giustizia lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 da parte dei singoli enti, affiliati o meno a Confindustria.

1.7 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.
- **sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ sospensione o revoca di autorizzazioni/licenze/concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ divieto di contrattare con P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **confisca**: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle S.U. della Corte di Cassazione (Cass. Pen., S.U., 27.03.2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26.07.2007), non può considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.
- **pubblicazione della sentenza di condanna**: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

La condanna definitiva è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nei casi modificativi che seguono.

In caso di **trasformazione** dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui

sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **cessione o di conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

SEZIONE SECONDA

2.1 Erregierre: Attività e Sistema di Governance

Erregierre S.p.A. è una società che svolge prevalentemente l'attività di produzione e vendita all'ingrosso di prodotti chimici industriali e di prodotti per l'industria farmaceutica.

Per Statuto, essa può anche compiere le attività di produzione, ricerca e studio, fabbricazione, acquisto e vendita di specialità medicinali, dossier di registrazione, specialità biologiche, preparati galenici di ogni specie, prodotti farmaceutici, parafarmaceutici e chimici, nonché l'acquisto e la vendita in Italia e all'estero di materie prime chimiche, chimico – farmaceutiche.

Lo Statuto sociale, inoltre, prevede che la Società possa svolgere tutte le attività industriali e commerciali, mobiliari e immobiliari, ritenute necessarie o utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale ed, infine, sempre che tali attività non assumano il carattere della prevalenza, non siano svolte "nei confronti del pubblico" e siano funzionalmente connesse allo svolgimento dell'attività sociale, che la Società possa:

- ✓ acquistare e vendere partecipazioni ed interessenze in società ed enti aventi oggetto affine, analogo o comunque connesso al proprio;
- ✓ svolgere attività di finanziamento, coordinamento tecnico e finanziario dei soggetti cui la Società partecipa;
- ✓ prestare fidejussioni ed in genere garanzie reali e personali anche a favore di terzi.

La Società non potrà esercitare nei confronti del pubblico alcun tipo di attività finanziaria; né potrà raccogliere il risparmio tra il pubblico e, tantomeno, svolgere attività e compiere operazioni di carattere fiduciario, ritenendosi in ogni caso escluso lo svolgimento delle attività di cui ai decreti legislativi 385/1993.

L'attività di Erregierre S.p.A. si svolge presso la sede di San Paolo d'Argon (BG) e di Sovere (BG).

Il sistema di Corporate Governance della Società è così articolato:

Assemblea:

L'assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

L'assemblea è convocata presso la sede sociale o in qualsiasi luogo del Comune in cui ha sede la Società, a scelta dell'organo amministrativo, o in altro luogo, purché in Italia o in uno Stato appartenente all'Unione Europea. Essa si reputa regolarmente costituita quando è rappresentato l'intero capitale sociale, sono presenti tutti gli aventi diritti al voto e partecipa all'assemblea la maggioranza dei componenti degli organi amministrativi e di controllo. Dal computo del capitale sono escluse le azioni prive del diritto di voto nell'assemblea medesima, ma sono comprese quelle per cui il diritto di voto non può essere esercitato. Per l'intervento all'assemblea totalitaria non occorre il preventivo deposito delle azioni o della relativa certificazione presso la sede o le banche incaricate. Lo stesso vale per gli strumenti finanziari eventualmente aventi diritto al voto.

Salvo quanto disposto dall'ultimo capoverso dell'art. 2367 c.c. è consentito a tanti soci che rappresentino almeno il decimo del capitale sociale, di richiedere all'organo amministrativo la convocazione dell'assemblea con domanda contenente gli argomenti da trattare. L'assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno, entro il termine di 120 (centoventi) giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, ovvero entro il

termine di 180 (centottanta) giorni qualora la Società sia tenuta alla redazione del bilancio consolidato e quando lo richiedano particolari esigenze relative alla struttura e all'oggetto sociale.

L'assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione: in mancanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal più anziano di età dei consiglieri presenti.

Spetta all'**Assemblea ordinaria**:

- Deliberare nelle materie previste dalla legge

Spetta all'**Assemblea straordinaria**:

- Deliberare sulle modificazioni dello statuto;
- Deliberare sulla nomina, sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- Deliberare su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Organo Amministrativo:

Erregierre è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione**.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di due ad un massimo di sette membri.

Il Consiglio nomina fra i suoi membri il Presidente, quando a ciò non provvede l'assemblea; può inoltre nominare uno o più vice presidenti ed un segretario, anche in via permanente ed anche estraneo al Consiglio stesso. Il Consiglio di Amministrazione si raduna in luogo diverso dalla sede sociale, purché in Italia o nel territorio di altro Stato membro dell'Unione Europea, tutte le volte che il Presidente lo giudichi necessario o quando ne sia fatta richiesta scritta da ciascuno dei suoi membri.

All'Organo Amministrativo spettano tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto in modo tassativo riservano all'assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 c.c. può delegare le proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più componenti, ivi compreso il Presidente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti.

La rappresentanza della Società spetta all'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed agli Amministratori Delegati in via tra loro congiunta o disgiunta secondo quanto stabilito dalla deliberazione di nomina.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esercita le funzioni previste dall'art. 2043 c.c.; è composto da 3 membri effettivi; devono inoltre essere nominati due sindaci supplenti.

Il controllo contabile è esercitato dal collegio sindacale, integralmente costituito da revisori contabili iscritti nel Registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Nei casi di legge o laddove deliberato dall'assemblea, il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti presso il Registro istituito presso il Ministero della Giustizia, nominati e funzionanti a norma di legge.

2.2 Finalità del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione

degli affari e delle attività aziendali. Detta precipua attenzione è finalizzata non solo alla tutela della propria posizione e immagine sul mercato, ma anche a tutela dei diritti e delle aspettative dei propri partner e dei propri dipendenti.

Sicché, Erregierre ha ritenuto opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento già in vigore al suo interno, dotandosi di un proprio Modello per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella gestione delle attività con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. Mediante il presente Modello, adottato dal Consiglio di Amministrazione di Erregierre S.p.A., la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare, attraverso l'indagine meglio esplicitata nel paragrafo che segue, le aree di attività in cui possono essere i commessi reati di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno di Erregierre sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da Erregierre, anche ove la stessa sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto esse sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui Erregierre, intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- trattare il rischio normativo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure interne;
- consentire a Erregierre, attraverso un adeguato sistema di controllo e flussi informativi di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- rendere consapevoli i membri del consiglio di amministrazione, i soci, i direttori e i dipendenti di Erregierre, che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico di Erregierre e sanzioni penali nei loro confronti.

Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello dovrà essere fondato sulla definizione di una soglia di "accettabilità" del rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001. Tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa è, infatti, da ritenere la soluzione maggiormente in linea con la logica espressa dall'esimente di cui all'art. 6, comma 1, lettera c) del Decreto, in base alla quale l'ente non risponde nel caso in cui il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo.

Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre a Erregierre di aggiungere valore al proprio *modus operandi*, di tutelare la propria posizione ed immagine, le aspettative dei membri del Consiglio di Amministrazione e il lavoro dei propri dipendenti e rappresenta un riferimento costante di sensibilizzazione per coloro che operano per il perseguimento degli obiettivi di Erregierre. Esso si aggiunge ad un sistema di procedure, già in essere per le varie unità operative, volte ad assicurare il rispetto delle strategie della

Società e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.

Tutte queste procedure vengono richiamate integralmente nel presente Modello.

2.3 Metodologia di predisposizione ed elementi del modello

Coerentemente con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, per la predisposizione del Modello è stata svolta una valutazione preventiva del rischio aziendale in connessione con la revisione dei principali processi interni di gestione delle aree "sensibili".

Le diverse fasi progettuali che hanno portato alla stesura e adozione del Modello sono state realizzate in congruo arco temporale con disponibilità di risorse economiche adeguate e professionisti specializzati per il raggiungimento dell'obiettivo. Di seguito, sono riepilogate le diverse fasi che sono state seguite dalla Società per la realizzazione ed il successivo aggiornamento del proprio Modello.

PROCESSO DI ANALISI DEI RISCHI:

Al fine di dotarsi di un efficiente ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo, Erregierre ha svolto una serie di attività dirette alla costruzione ed al periodico aggiornamento di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi al fine di essere conforme con le disposizioni del Decreto.

L'approccio metodologico utilizzato per individuare le aree a rischio e rilevare l'attuale sistema dei presidi e dei controlli, finalizzato alla prevenzione dei reati, si è articolato secondo i seguenti *step* operativi:

- a) Mappatura dei processi sensibili
- b) Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo
- c) Analisi, valutazione e adeguamento del sistema di controllo preventivo.

a) Mappatura dei processi sensibili

In tale fase, è stata effettuata un'analisi della realtà organizzativa della Società (*As is*) al fine di censire per ciascuna delle aree interessate alle potenziali casistiche di reato i soggetti interessati all'attività di controllo e monitoraggio nonché le norme, procedure e regolamenti che normano il processo. Il lavoro di identificazione dei processi sensibili è iniziato con l'esame della documentazione disponibile (organigramma, struttura organizzativa, procedure, regolamenti, manuali operativi, ecc.) onde comprendere il contesto di riferimento in cui la Società opera.

b) Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo

Una volta individuate le attività sensibili e i relativi rischi, è stato possibile procedere alla loro classificazione sulla base potenzialità di accadimento dei reati ad esse associati e l'adeguatezza dei presidi/controlli in essere. Con riferimento a ciascuna categoria di reato, per le attività sensibili potenzialmente interessate si è valutato il **rischio potenziale**: livello di rischio ("Alto", "Medio" o "Basso") associato all'attività in oggetto a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere.

c) Analisi, valutazione e adeguamento del sistema di controllo preventivo

A valle delle attività sopra descritte, con il supporto di avvocati penalisti e di esperti di Organizzazione e Sistemi di Controllo Interno è stato effettuato un esame critico dell'assetto organizzativo. Infatti, oltre il livello

di esposizione al rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001, dichiarato dai vari responsabili delle principali aree di attività, sono state analizzate le procedure ed i controlli in essere al fine di valutare l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti o, comunque, a ridurre il rischio ad un livello accettabile (c.d. **rischio residuo**: livello di rischio associato all'attività in oggetto tenuto conto l'effetto del sistema di controllo interno posto in essere) e ad evidenziarne l'eventuale commissione. In particolare, per ciascuna area sensibile/processo sono stati definiti i seguenti elementi:

- ✓ i rischi di commissione di reato;
- ✓ il sistema dei presidi e controlli esistenti;
- ✓ gli eventuali ulteriori presidi ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.

Le strutture organizzative coinvolte nei processi sensibili sono state individuate sulla base dell'organigramma e delle procedure e regolamenti interni.

Nella Parte Speciale del presente documento sono riportate, per ciascuna area sensibile, le principali fattispecie di reato e gli accorgimenti adottati dalla Società per evitare la commissione degli stessi.

FORMALIZZAZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

Erregierre ha adottato il proprio Codice Etico, che recepisce e formalizza i principi e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e dei destinatari del Codice Etico stesso.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza. Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

VALORIZZAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di controllo interno (S.C.I.) è costituito da un sistema di procedure, regolamenti, regole di Governance e norme più strettamente operative che regolamentano i processi, le attività ed i relativi controlli con l'obiettivo di assicurare:

- il rispetto delle strategie definite dagli organi di Governance;
- l'efficacia e l'efficienza dei processi;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con legge, piani, regolamenti e procedure interne.

Il S.C.I. è periodicamente soggetto a monitoraggio ed adeguamento in relazione all'evoluzione della normativa, dell'Organizzazione, dei processi e delle procedure. L'adozione del Modello ha consentito all'Ente di avviare un processo di ulteriore affinamento e valorizzazione del proprio S.C.I.. Il sistema adottato si compone dei seguenti principali elementi:

- una struttura organizzativa formalizzata che definisce ruoli, responsabilità, poteri autorizzativi e dipendenze gerarchiche;
- un insieme di procedure e regolamenti che disciplinano lo svolgimento delle attività interne ed assicurano la tracciabilità e la documentabilità delle operazioni e dei controlli effettuati, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni e di garanzia che ogni transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- un sistema di gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di formazione ed informazione, volto alla sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli organizzativi dei principi etici e delle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico, delle procedure e dei regolamenti nonché dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare che interviene in caso di inosservanza delle disposizioni del Codice Etico, delle procedure operative e del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.4 Destinatari del Modello

Le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo a Erregierre, operano su mandato della medesima.

Devono intendersi, dunque, "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “soggetti apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione o controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in virtù di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (inclusi stagisti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto), ancorché distaccati all'estero;
- i membri del Collegio Sindacale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai soggetti terzi - collaboratori esterni, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere - Erregierre richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle linee di condotta adottati. L'Organo Amministrativo e i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

2.5 Diffusione, Informativa e Formazione

Il Modello, nella sua versione completa, all'atto della sua emissione e a seguito di ogni successivo aggiornamento e revisione, viene distribuito ai destinatari di cui al paragrafo che precede, eventualmente anche in edizione cartacea. Le medesime modalità di diffusione saranno adottate per i neo-assunti.

Una versione sintetica del Modello sarà, altresì, resa disponibile alle Parti Terze, che verranno adeguatamente informate dell'adozione dello stesso.

In ogni caso, l'edizione aggiornata del Modello è depositata in apposita area, debitamente identificata (231- OdV.), all'interno degli uffici di Erregierre.

In fase di prima adozione del Modello viene organizzata dal Consiglio di Amministrazione, in stretta collaborazione con l'OdV, la formazione obbligatoria per tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni mirate per assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

L'attività di formazione dovrà essere ripetuta in occasione di ogni revisione e aggiornamento del Modello ed ogni qual volta risultasse necessario anche a seguito di riscontro da parte dei vertici dell'ente o derivanti dall'attività di vigilanza svolta dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, accertare con la funzione competente, che siano annualmente previste apposite sessioni formative per:

- i neo-assunti (oltre a quanto previsto in fase di assunzione come informativa in tale ambito);
- specifiche sessioni formative dovranno essere organizzate per ruolo e/o unità organizzativa, sui processi sensibili e sulle relative procedure, in occasione di mutamenti organizzativi, legislativi e a seguito di modifiche del *risk assessment*.

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e nelle procedure, i

dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori gerarchici o all'OdV.

2.6 Adozione, Modifiche e Integrazioni del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, quando:

- 1) siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di Erregierre;
- 2) siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'Organismo di Vigilanza riceve informazioni e segnalazioni dalla Direzione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo della Società, nelle procedure e nelle organizzative e gestionali della stessa. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati tempestivamente all'Organismo di Vigilanza da parte di tutti coloro che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione, o controllo della Società, dai dipendenti e da tutti gli altri destinatari affinché lo stesso possa eseguire i necessari accertamenti e proporre se del caso al Consiglio di Amministrazione di intervenire sul Modello e/o sui presidi di prevenzione e controllo. Le modifiche delle procedure eventualmente necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte delle Funzioni interessate dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuove procedure operative con facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate, con specifico riferimento agli aspetti strettamente attinenti alla corretta applicazione del Modello.

SEZIONE TERZA

3.1 Organismo di Vigilanza (OdV)

Il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello è affidato, ex D.Lgs. n. 231/2001, ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che deve esercitare in via continuativa i compiti ad esso affidati.

3.2 Funzione

Erregierre istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta e ai relativi profili giuridici. L'OdV ha il compito di vigilare costantemente: a) sull'adeguatezza del Modello rispetto all'attività e alle caratteristiche della Società e alla sua struttura organizzativa; b) sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto; c) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come meglio individuati; d) sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società; e) sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura, nell'organizzazione, nelle attività svolte dalla Società, o per effetto di modifiche del quadro normativo di riferimento. L'Organismo si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo.

3.3 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza:

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere selezionati in base a precisi requisiti.

- ✓ **autonomia e indipendenza:** dell'Organismo, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. Tali concetti non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Poiché l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività della Società, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa di Erregierre in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo. Inoltre, per garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte e altri costi sostenuti nell'ambito dell'esercizio delle funzioni dell'OdV stesso). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo vanno determinate in base alla funzione svolta e ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter

svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero Organismo di Vigilanza. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. Inoltre, i membri dell'Organismo non devono: a) ricoprire all'interno dell'ente incarichi di tipo operativo; b) essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado dei Consiglieri Direttivi e/o Direttori Generali / Amministratori dell'ente; c) trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

- ✓ **professionalità**: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi. L'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.
- ✓ **continuità d'azione**: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività". La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente. L'Organismo di Vigilanza nel rispetto dei criteri di cui sopra, può avere natura collegiale o monocratica.

3.4 **Requisiti di eleggibilità**

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia esso collegiale che monocratico, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del D. Lgs. 06.09.11, n. 159 (*«Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13.08.10, n. 136»*);
- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stati condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie ex art. 187-quater del D. Lgs. 24.02.98 n. 58.

3.5 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Erregierre ha scelto di eleggere un Organismo di Vigilanza avente natura collegiale. Le motivazioni di tale decisione sono contenute nella delibera di nomina dell'Organismo stesso. La scelta è avvenuta successivamente alla verifica circa la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono e si è fondata non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, ciascun candidato ha inviato una dichiarazione che attestava l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

La nomina è stata resa pubblica nell'ambito della Società, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Alla scadenza dell'incarico, l'Organismo di Vigilanza continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall'incarico di Organismo di Vigilanza può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo procede alla sua revoca e alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

L'Organismo di Vigilanza può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

Anche in caso di decadenza o recesso dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla nomina del nuovo Organismo, secondo le modalità già indicate.

3.6 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 4 volte l'anno ed ogni qualvolta ritenga opportuna la convocazione. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo. I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'Organismo, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun

consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e gli Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società e con le Funzioni amministrative responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello; può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, presentato all'Organo Amministrativo, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente e, laddove necessario, ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai Direttori / Amministratori, al Collegio dei Sindaci ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- verificare i principali atti della Società e contratti conclusi dalla stessa in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;

- redigere, con cadenza semestrale una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

3.7 Flussi informativi dall'OdV verso il Vertice societario

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - ✓ sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - ✓ eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - ✓ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
 - ✓ segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - ✓ procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
 - ✓ valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
 - ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
 - ✓ rendiconto delle spese sostenute;
 - ✓ informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. A sua volta, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi esecutivi/sociali per motivi urgenti. I suddetti incontri devono essere verbalizzati e la copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio dei Sindaci, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati; in particolare: a) segnala al Collegio ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure; b) riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

3.8 Flussi informativi verso l'OdV

3.8.1 Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "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" (anche nota come "Legge sul *whistleblowing*") introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con

maggior intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La stessa Legge prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è espressamente qualificato come "nullo".

Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

3.8.2 Modalità di trasmissione delle segnalazioni

La Società si impegna a incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*).

A tal fine, la Società ha adottato la Procedura Segnalazioni avente lo scopo di regolare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute. Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001). Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo.

Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi direttivi ed amministrativi, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni della Società.

L'Organismo di Vigilanza è il destinatario delle segnalazioni.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono segnalare all'Organismo di Vigilanza, eventuali violazioni o condotte illecite, vere o presunte, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attraverso posta interna riservata o tramite casella di posta elettronica dedicata:

odverregierre@gmail.com

oppure tramite posta ordinaria:

**Organismo di Vigilanza
c/o Erregierre S.p.A.
Via Francesco Baracca n. 19
24060 – San Paolo d'Argon (BG)**

Le segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata i fatti e le persone coinvolte e devono fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni anonime saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi. L'OdV non prenderà in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti di contenuto generico, poco circostanziato, oppure confuso e/o manifestamente diffamatorio o calunnioso. In caso di segnalazioni prodotte in palese malafede e/o di dichiarazioni manifestamente mendaci, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

La violazione delle misure di tutela del segnalante condotte illecite o inadempienze del Modello 231, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate rappresentano comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello. Per questa ragione, tali condotte sono punite dal sistema sanzionatorio previsto alla Sezione Quarta del presente Modello.

Erregierre garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'Organismo di Vigilanza.

3.9 Altri flussi informativi

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

- a) le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento al punto 9 e all'interno delle sezioni relative alle singole categorie di reato (punto 11);
- b) le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo di Vigilanza, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'OdV stesso.

SEZIONE QUARTA

4.1 Sistema Sanzionatorio: principi generali

Erregierre condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli **Strumenti di attuazione del Modello** e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli **Strumenti di attuazione del Modello** stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire a Erregierre di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'art. 6, co. 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, infatti, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati.

Il precitato articolo di legge al comma 2 sub lett. e) statuisce che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere a particolari esigenze ivi inclusa quella di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione:

- a) della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società;
- b) del ruolo e responsabilità dell'autore nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale;
- c) del rilievo e gravità della violazione commessa;
- d) del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione;
- e) dell'eventuale recidiva, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ✓ violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- ✓ redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli

- previsto dal Modello;
- ✓ ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
 - ✓ impedimento all'accesso di informazioni e di documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
 - ✓ violazione delle misure previste dal Modello 231 a tutela del segnalante condotte illecite o inadempienze, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di tali segnalazioni che si rivelano infondate;
 - ✓ realizzazione di altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello 231.

4.2 Sanzioni per il personale dipendente non dirigente

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società. Erregierre si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel CCNL applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni del Modello e/o del C.E. (inclusi gli obblighi di informazione verso l'OdV), nonché della documentazione a supporto, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente di Erregierre, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello e/o C.E., verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- I. richiamo verbale;
- II. ammonizione scritta
- III. multa in misura non eccedente le ore di retribuzione previste;
- IV. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- V. licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - ✓ violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - ✓ adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - ✓ adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Erregierre non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà di Erregierre di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del

Modello e/o del Codice Etico da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

4.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, di tutta la documentazione che di esso forma parte, nonché del Codice Etico, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina, previa segnalazione da parte dell'Organismo stesso al Consiglio di Amministrazione, l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e delle specifiche disposizioni del CCNL applicabile.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate dette sanzioni: A) MULTA; B) SOSPENSIONE DAL LAVORO; C) RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'OdV, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ. Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

4.4 Sanzioni per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza (da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società) delle disposizioni del Modello e/o del C.E., ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.5 Misure nei confronti delle altre figure apicali

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello e/o del C.E., ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte e gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, da parte dell'Amministratore, del Presidente del Consiglio di Amministrazione o di un membro del Consiglio di

Amministrazione, l'OdV informa tempestivamente l'intero Organo Amministrativo, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative e i provvedimenti più opportuni ed adeguati, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

La violazione stessa può essere oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione che, qualora ravvisi un comportamento che possa determinare la revoca dell'amministratore, convoca l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti relativi.

In caso, invece, di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari.

Laddove ravvisi nella violazione un comportamento che possa determinare la revoca della carica di Sindaco, convoca l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti di competenza relativi.

Per i provvedimenti verso i membri dell'Organismo di Vigilanza, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi.

4.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“Whistleblowing”)

In accordo con quanto previsto dalla l. 179/2017 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”, la Società - in caso di violazione delle misure a tutela del segnalante condotte illecite o violazioni del Modello, o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate - ne valuta la gravità e applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti.