



# MODULBLOK S.P.A.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

TESTO VIGENTE

1.0

APPROVATO DAL CDA DEL 30 OTTOBRE 2024



PREMESSA	3
A. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E ORGANIGRAMMA	4
B. OBIETTIVI DEL MODELLO	5
C. DESCRIZIONE DEL MODELLO	6
1 IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231	7
1.1 OGGETTO DEL DECRETO.....	7
1.2 I REATI PRESUPPOSTO.....	7
1.3 LE SANZIONI .....	9
1.4 ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
2.1 FUNZIONAMENTO DEL MODELLO.....	10
2.2 DESTINATARI DEL MODELLO .....	12
2.3 STRUTTURA E COMPONENTI.....	12
2.4 L'APPROCCIO METODOLOGICO .....	14
2.5 I PROTOCOLLI DI CONTROLLO .....	15
2.6 IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI.....	16
2.7 IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	16
2.8 IL PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	25
2.9 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
2.10 IL MECCANISMO DI C.D. WHISTLEBLOWING .....	35



## - PARTE GENERALE -

### DEFINIZIONI

I termini utilizzati nel presente modello hanno il significato di seguito precisato:

- Attività Sensibili: le attività che Modulblok S.r.l. svolge e nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati, come individuate dal presente MOG;
- Ente oppure Società: Modulblok S.p.A.
- Codice di Condotta: il codice di comportamento adottato dalla Società;
- Collaboratori: i soggetti che lavorano per la Società in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione coordinata e continuativa;
- Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società;
- Consiglio di amministrazione: è l'organo collegiale al quale è affidata la gestione della Società;
- Consulenti: i soggetti che agiscono per conto della Società in forza di rapporto contrattuale di consulenza;
- Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti;
- Decreto: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- Linee Guida: le Linee Guida emanate da Confindustria;
- MOG oppure Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001;
- OdV: l'organismo di vigilanza ex art. 6 del Decreto posto al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello oltre che al suo aggiornamento;
- Organi Sociali: il Consiglio di amministrazione, la Direzione Generale ed il Collegio Sindacale della Società ed i loro membri;
- Personale : l'insieme dei Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, e dei terzi che a qualunque titolo lavorano per la Società;



## PREMESSA

### a. Presentazione della Società e Organigramma

Modulblok SpA (di seguito anche “**Modulblok**” o la “**Società**”) è un’azienda leader nella produzione, commercializzazione e fornitura in opera di magazzini industriali, con soluzioni personalizzate, originali e innovative.

La struttura organizzativa di Modulblok, alla data di adozione dell’odierna versione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è rappresentata nell’organigramma (cod. r27) di seguito riprodotto.

L’aggiornamento dell’organigramma aziendale rispetto alle modifiche organizzative che pro tempore interessano la struttura societaria della Società sono effettuate a cura della funzione aziendale competente (Responsabile dei Sistemi di Gestione) presso cui è conservata l’ultima versione aggiornata dello stesso.



## b. Obiettivi del Modello

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito anche “**Decreto 231**” o il “**Decreto**”) ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato (i “**Reati Presupposto**”), qualora questi siano stati commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente);
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di tali soggetti.

Ai sensi di quanto previsto dall’articolo 12 comma 3 del Decreto le sanzioni previste dal Decreto stesso, possono essere ridotte da un terzo alla metà se, prima dell’apertura del dibattimento di primo grado, (i) l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose dal reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; (ii) è stato adottato e reso operativo un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi ovvero ancora (iii) l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

L’adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - a escludere la responsabilità dell’ente con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato ivi previste, rappresenta un atto di scelta responsabile sia sotto un profilo etico che sociale da parte della Società, che consente a tutti gli stakeholders di beneficiarne nei rapporti con Modulblok.

In aderenza al contesto normativo precedentemente illustrato, Modulblok ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte ad adottare il proprio Modello organizzativo rispondente ai precetti statuiti dal Decreto ed al quadro normativo e regolamentare di riferimento, alla *best practice* in materia di *governance* ed alle indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali in primis Confindustria).

In tale ambito, Modulblok ha dunque provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità a quanto previsto dall’art. 6 del Decreto (di seguito il “**Modello**”);
- istituire, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 6 comma 1, lett. b) del Decreto 231, un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (“**l’Organismo di Vigilanza**” o anche “**l’OdV**”), deputato a vigilare sull’osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del Modello adottato da Modulblok e l’approccio metodologico seguito per la creazione dello stesso.



### c. Descrizione del Modello

Il Modello si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive il sistema di governo societario, i principi di funzionamento del MODELLO e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- **Parte Speciale**, che per ciascuna categoria di Reato Presupposto, riporta:
  - la illustrazione delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
  - le singole attività aziendali che risultano essere esposte al rischio di commissione di ciascuna categoria di Reato Presupposto;
  - i precetti comportamentali da adottare o comunque rispettare;
  - i protocolli operativi, destinati, in uno con le procedure applicative da emanarsi sulla base degli stessi, a comporre il quadro degli strumenti di ispezione, verifica controllo a presidio delle attività sensibili nell'ottica della miglior prevenzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;
  - il sistema di generazione e gestione dei flussi informativi da parte delle singole funzioni apicali verso l'OdV.
- **Codice di Condotta**, che detta i principi etici, comportamentali e giuridici cui devono uniformarsi tutti coloro che operano ed agiscono per la Società.



## 1 Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

### 1.1 Oggetto del Decreto

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione – anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 – sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con il Decreto 231, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

### 1.2 I Reati Presupposto

Le fattispecie di reato contemplate dal Decreto che configurano la responsabilità amministrativa degli enti, enumerati in funzione delle varie sezioni in cui è suddivisa la successiva Parte Speciale del Modello, sono attualmente:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/01);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01);



- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/01);
- D. Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, D.Lgs. 231/01);
- E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1, D.Lgs. 231/01);
- F. Reati Societari (art. 25 ter, D.Lgs. 231/01);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, D.Lgs. 231/01);
- H. Delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1, D.Lgs. 231/01);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D.Lgs. 231/01);
- J. Reati in materia di abusi di mercato (art. 25 sexies, D.Lgs. 231/01);
- K. Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro) (art. 25 septies, D.Lgs. 231/01);
- L. Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies, D.Lgs. 231/01);
- M. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1, D.Lgs. 231/01);
- N. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/01);
- O. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/01);
- P. Reati ambientali (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/01);
- Q. Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, D.Lgs. 231/01);
- R. Delitto di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, D.Lgs. 231/01);
- S. Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (richiamato dall'art. 25-quaterdecies del Decreto);
- T. Reati tributari (richiamati dall'art. 25-quinquesdecies del Decreto);
- U. Reati di contrabbando (richiamati dall'art. 25-sexiesdecies del Decreto);





- V. Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, di “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”).
- W. Delitti contro il patrimonio culturale (richiamati dall’art. 25-septiesdecies del Decreto) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (richiamati dall’art. 25-duodevices del Decreto);

### 1.3 Le Sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura pecuniaria applicata per quote (il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549) e la sanzione minima applicabile va da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo di € 1.549.000 (ossia da un minimo di cento quote ad un massimo di mille quote);
- di natura interdittiva (applicabili anche in via cautelare al ricorrere di determinate condizioni):
  - interdizione dall’esercizio dell’attività (in via temporanea o definitiva);
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del profitto o del prezzo del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

### 1.4 Esimente dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell’ente.

In particolare, l’articolo 6 del Decreto 231 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l’ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- l’organo dirigente dell’ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Di conseguenza, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto 231.

Il Decreto 231 riconosce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore scriminante al Modello di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui quest'ultimo risulti idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto 231 e, al contempo, venga adottato ed efficacemente attuato ed implementato nell'organizzazione aziendale.

L'articolo 7 del Decreto 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## 2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

### 2.1 Funzionamento del Modello

Il Modello di Modulblok, in attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto 231, definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, finalizzato a prevenire e mitigare comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal Decreto 231.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del Decreto 231, il Modello risponde, in modo idoneo, alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi illeciti rientranti nelle fattispecie che costituiscono Reati Presupposto, secondo un approccio di *risk assessment*;
- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi–reato in esame i principi generali di comportamento (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali individuate nel Codice di Condotta; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);



- illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dalla Società a fini di prevenzione dei rischi–reato che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione del Modello;
- fornire all’OdV gli strumenti per esercitare le necessarie attività di ispezione, verifica e controllo mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, contenuti, etc.) che l’Organismo di Vigilanza deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al relativo piano delle attività;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, dei protocolli e delle procedure operative adottate in attuazione del Modello.

In conformità a quanto previsto dall’articolo 6 del Decreto ed a quanto indicato nelle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria tra cui, in particolare, quelle fornite da Confindustria, Modulblok ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio Modello.

Le Parti Speciali del Modello, pertanto, hanno l’obiettivo di definire gli elementi essenziali dei presidi di controllo relativi a ciascuna delle attività sensibili poste in essere dalla Società al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto come previsti dal Decreto 231.

Nello specifico, ciascuna sezione in cui è suddivisa la Parte Speciale ha lo scopo di:

- illustrare le fattispecie di Reato Presupposto richiamate dal Decreto 231;
- individuare le attività sensibili, ossia le attività che dal punto di vista operativo i soggetti apicali e di dipendenti della Società pongono in essere nelle aree definite sensibili, secondo un approccio di *risk assessment*, al rischio di commissione dei Reati Presupposto di volta in volta presi in considerazione;
- indicare, illustrandoli, gli elementi essenziali dei protocolli di controllo e gli specifici strumenti normativi adottati dalla Società al fine di prevenire e mitigare i rischi di commissione dei Reati Presupposto individuati, che i soggetti destinatari del Modello sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione di quanto ivi previsto;
- fornire all’Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di ispezione, verifica e controllo mediante: (i) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, i contenuti, etc.) che l’Organismo deve ricevere dai responsabili dei controlli; (ii) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività e (iii) la dotazione finanziaria che garantisca la sua autonomia di attività.



## 2.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari (in seguito i “**Destinatari**”) tenuti all’osservanza del presente Modello ai sensi del Decreto 231 e:

- i componenti degli organi sociali (quali gli amministratori e di sindaci) e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi strumentali ad un’adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nelle sezioni della Parte Speciale, i soggetti esterni (in seguito i “**Soggetti Esterni**”) sottoindicati:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino per conto o nell’interesse della Società;
- i fornitori e i partners (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture o altre forme di partnership societaria o commerciale) che operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell’interesse della Società.
- i clienti ed i soggetti che entrano in rapporto con la Società nelle aree a rischio individuate dal Modello.

## 2.3 Struttura e componenti

Il Modello si compone dei seguenti elementi:

- Codice di Condotta;
- Principi di Corporate Governance;
- Protocolli di controllo;
- Sistema sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Organismo di Vigilanza.

Modulblok adotta formalmente il **Codice di Condotta**, il quale ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mirano a favorire l’impegno dei Destinatari a mantenere una condotta moralmente e giuridicamente corretta e a rispettare la normativa in vigore. Pertanto, il Codice di Condotta definisce:



- la visione, la missione, i valori etici e i principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- le regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla Società;
- i doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice di Condotta.

I **Principi di Corporate Governance** i quali descrivono l'organizzazione della Società.

I **Protocolli di controllo** i quali rappresentano l'insieme delle misure di controllo adottate dalla Società a presidio delle attività identificate come sensibili alla commissione dei reati previsti dal Decreto 231, al fine di prevenire e mitigare la commissione dei Reati Presupposto.

Il **Sistema sanzionatorio** il quale stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative, da comminare ai Destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice di Condotta e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello. Il Sistema disciplinare stabilisce:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e di Codice Civile, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte dei Destinatari;
- le sanzioni applicabili ai Destinatari;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

Il **Piano di comunicazione e formazione**, il quale è funzionale alla comunicazione delle regole e delle disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione.

Il Piano di comunicazione e formazione, diversificato e commisurato a seconda dei Destinatari cui esso si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è in ogni caso improntato a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il Piano deve prevedere i seguenti punti:

- i programmi informativi e formativi da programmare ed eseguire;



- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione (ad esempio, circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- i mezzi attraverso i quali è testato il livello di comprensione e apprendimento dei soggetti formati;
- le modalità di verbalizzazione delle attività formative effettuate.

L'**Organismo di Vigilanza** ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato e di sorvegliarne l'aggiornamento in funzione dei mutamenti che interesseranno l'organizzazione aziendale di Modulblok e la normativa tempo per tempo vigente.

In merito, il Modello, definisce:

- l'iter di nomina e di decadenza con indicazione delle cause di ineleggibilità e di revoca;
- i requisiti essenziali da rispettare per farne parte;
- la collocazione organizzativa;
- le funzioni e i poteri;
- la dotazione finanziaria.

## 2.4 L'approccio metodologico

### 2.4.1 Metodologia adottata

Il Modello è stato realizzato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, il rischio della commissione dei Reati Presupposto.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- individuare le attività sensibili nelle quali si potrebbero verificare ipotesi di commissione dei comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili individuate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa o di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei dirigenti e, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione nella Società.



## 2.5 I Protocolli di Controllo

Al fine di prevenire il rischio di commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, la Società ha adottato un previsto l'adozione di un sistema di controlli basato su più livelli.

In particolare, al Codice di Condotta, che esprime i valori etico-sociali fatti propri dalla Società, si affiancano:

- i protocolli di controllo trasversali, applicabili a tutte le attività sensibili prese in considerazione dal Modello, di seguito descritti:
  - Segregazione delle attività: l'esercizio delle attività sensibili è realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.
  - Norme: la Società adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile in conformità alle prescrizioni del Modello.
  - Poteri di firma e poteri autorizzativi: l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni avviene sulla base di regole formalizzate a tal fine introdotte.
  - Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
  - Sicurezza informatica: il trattamento informatico dei dati è operato in osservanza di adeguate misure di sicurezza, quali quelle contenute nella normativa applicabile in materia di dati personali, negli standard internazionali in materia di sicurezza delle informazioni e nelle *best practice* di riferimento.
  - Obbligo di collaborazione: il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziazioni con soggetti pubblici e con controparti private (ad es. fornitori e clienti) è obbligato alla massima correttezza, collaborazione e trasparenza nei rapporti con tali soggetti. Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività sensibile devono essere improntati ai principi di correttezza, integrità, legittimità e chiarezza. Qualsiasi informazione e/o comunicazione destinata ai predetti soggetti pubblici e privati deve essere accurata, veritiera, corretta, completa, chiara, puntuale e sempre rigorosamente conforme a quanto previsto dalle disposizioni applicabili.
- i protocolli di controllo recanti principi generali di comportamento, costituiti da obblighi e divieti specifici rivolti ai Destinatari nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività;
- i protocolli di controllo specifici a presidio dei rischi-reato, finalizzati a regolare aspetti peculiari delle attività sensibili.

I protocolli di controllo sopra indicati, quindi, prevedono sia disposizioni immediatamente precettive, sia disposizioni che trovano attuazione nella normativa aziendale (procedure, circolari, ecc.).



## 2.6 Il sistema delle deleghe e dei poteri

Il sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità con riferimento a ciascun settore aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale sistema vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del Modello previsti dal Decreto 231.

Il sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti.

La documentazione connessa al sistema delle deleghe e dei poteri è depositata presso la funzione dirigenziale della Società incaricata dello svolgimento delle attività legali. Tale Ufficio presidia l'adempimento degli obblighi relativi alla gestione societaria e provvede, dietro delibera del Consiglio di Amministrazione, agli aggiornamenti che si rendono necessari in seguito a modifiche, inserimenti, cancellazioni e integrazioni del sistema medesimo.

La Società si impegna ad adottare, mantenere e diffondere un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni di ciascun dipendente.

Modulblok ha adottato un sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore o dipendente, con l'indicazione di soglie quantitative di spesa.

## 2.7 Il Sistema sanzionatorio

### 2.7.1 Premessa

Il Modello, affinché possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6, comma 2 del Decreto sopra citato, *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello* stesso.

Pertanto, la efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge così una funzione essenziale nell'architettura del Decreto 231, costituendo lo stesso un presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01).





I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, anche se non formalmente enunciati del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e dalla ormai ventennale esperienza applicativa fornita dalla giurisprudenza sia di legittimità che di merito ed individuabili in:

- **Specificità ed autonomia:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito *dell'autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Codificazione scritta ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i Destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al Destinatario (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente alle sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto instaurato tra la Società ed il Destinatario, tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.



### **2.7.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio siano conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al settore Metalmeccanico in cui opera, nonché da quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

### **2.7.3 Destinatari e loro doveri**

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare i propri comportamenti ai principi sanciti nel Codice di Condotta ed alle misure adottate per la organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche volte a informare i Destinatari, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### **2.7.4 Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;



- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

### **2.7.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati nella Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare adottato dalla Società è quindi costituito dalle norme del Codice Civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL citato.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MODELLO nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.



In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del **CCNL Piccola e Media Industria Metalmeccanica** (art. 49) si prevedono le seguenti sanzioni:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa;
- d. sospensione;
- e. licenziamento.

(a) ammonizione inflitta verbalmente, avente carattere di richiamo o di rimprovero, per le mancanze lievi, o (b) ammonizione inflitta per iscritto, avente più specifico carattere ammonitorio.

L'ammonizione verbale o scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal MODELLO;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MODELLO o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MODELLO stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

(c) Multa

La multa (di importo non superiore a tre ore di retribuzione), in accordo al CCNL di settore, è applicabile al dipendente a fronte di:

- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero nei casi in cui la natura dell'infrazione sia tale da far ritenere l'inadeguatezza del rimprovero;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MODELLO o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MODELLO stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori;
- colpevole trasmissione all'Organismo di Vigilanza di segnalazione infondata di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231;
- colpevole violazione del principio di riservatezza dell'identità dell'autore di segnalazione relativa a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali,



ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231.

(d) Sospensione dal lavoro

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione (per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro) in accordo al CCNL di settore, è applicabile al dipendente a fronte di:

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MODELLO o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori;
- dolosa trasmissione all'Organismo di Vigilanza di segnalazione infondata di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231;
- intenzionale violazione del principio di riservatezza dell'identità dell'autore di segnalazione relativa a presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231.

(e) Licenziamento disciplinare

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del MODELLO e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal Decreto 231, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto 231.

In relazione all'accertamento delle infrazioni, al procedimento disciplinare e all'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.



All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### **2.7.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggiore gravità.

In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di infrazione di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.



La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni in via cautelare previste dal Decreto 231 e tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro stesso, che trova nell'*intuitu personae* il suo presupposto fondamentale.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

### **2.7.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del Decreto 231)**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne proiettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Società ad opera di amministratori della stessa devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Art. 2392 c.c. Responsabilità verso la società.*

- 1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del consiglio di amministrazione o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.*
- 2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.*



Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

### **2.7.8 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture ed i clienti) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato Presupposto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente MODELLO e nel Codice di Comportamento e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

- 
- 3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.*





## 2.8 Il Piano di comunicazione e formazione

### 2.8.1 La formazione e comunicazione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto 231 è gestita dalla Società sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza e si articola come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** è prevista una formazione iniziale generale in aula anche virtuale e, successivamente, la formazione individuale dei neo assunti ed un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del Modello e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori Reati–Presupposto.

È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione prevedono, tra l'altro:

- un'introduzione alla normativa applicabile;
  - una illustrazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta e nella Parte Generale del Modello;
  - un approfondimento dedicato alla descrizione dei Reati Presupposto e dei principi contenuti nelle Sezioni della Parte Speciale;
  - una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
  - una esposizione del sistema sanzionatorio.
- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili:** è previsto un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione del corso stesso;
  - **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili:** viene distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
  - **soggetti esterni:** viene distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali siano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al



momento della stipula dei relativi contratti. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

## 2.9 L'Organismo di Vigilanza

### 2.9.1 Contesto normativo

L'articolo 6, primo comma, lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che “*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*” deve essere affidato “*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*”.

Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso in relazione all'azione dei soggetti *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'articolo 7, quarto comma, lettera a) richiede *la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*.

Tale attività costituisce una tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto cui la Società affida la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure applicative, organizzative e gestionali.

### 2.9.2 Nomina e Revoca dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione del soggetto o dei soggetti investiti della funzione di Organismo di Vigilanza e della sua composizione.

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;



- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel Decreto 231;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel Decreto 231;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - ed, in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di un'azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 C.P.P; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico. Esso è, infatti, a tempo determinato e ha durata pari a tre anni dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato – secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.



La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

### **2.9.3 Requisiti essenziali**

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, nonché delle previsioni del Decreto 231, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto 231 stesso richiede per lo svolgimento di tale funzione.

In particolare, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

#### **1. Autonomia**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale ed è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Tale organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

#### **2. Indipendenza**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

#### **3. Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.



Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### **4. Continuità d'azione**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del MODELLO, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

#### **5. Collocazione organizzativa**

L'articolo 6 del Decreto 231 richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma.

Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere informato delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale (se presente), e – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

### **2.9.4 Composizione**

La composizione dell'Organismo di Vigilanza, in forma monocratica o collegiale, è determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina tenendo in considerazione: (i) la realtà aziendale di volta in volta esistente (dimensioni e complessità dell'organizzazione); (ii) i poteri e i compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza; (iii) i requisiti necessari per l'efficace adempimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza stesso.



L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso.

Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'ente.

È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

## **2.9.5 Funzioni**

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto 231 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice di Condotta;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli organi societari.

### **2.9.5.1 Attività di vigilanza e controllo**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231.



Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

### **2.9.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice di Condotta**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice di Condotta adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice di Condotta.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

### **2.9.5.3 Attività di aggiornamento del Modello**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di apportare variazioni al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.



In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di Reati presupposto, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

#### **2.9.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- periodicamente, tramite relazione informativa, almeno una volta all'anno, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso o delle singole procedure emesse o adottate in attuazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

#### **2.9.5.5 Gestione dei flussi informativi**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica specificamente a tal fine istituito





[odv231@modulblok.com](mailto:odv231@modulblok.com)

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e possono riguardare, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle sezioni contenute nella Parte Speciale, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle sezioni della Parte Speciale o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello e il rispetto delle previsioni in esso contenute, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- le relazioni periodicamente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività, dalle quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231, delle ulteriori disposizioni di legge o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi



atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231;

- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società;
- i provvedimenti di deferimento emessi dalla procura federale nei confronti di soggetti collegati alla Società per comportamenti illeciti che possono dar luogo a ipotesi di responsabilità in ambito sportivo;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per illeciti disciplinari.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si rimanda al paragrafo 2.10.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge<sup>2</sup>. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

## 2.9.6 Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;

---

<sup>2</sup> La comunicazione dei dati e delle informazioni conservate nella banca dati deve avvenire in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatti salvi i casi in cui la rivelazione di tale identità risulta consentita ai sensi di legge.



- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell’Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l’Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell’ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all’esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico–specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l’autore della violazione, segnalare l’evento secondo la disciplina prevista nel Sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, fermo restando che l’iter di formale contestazione e l’irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

### **2.9.7 Dotazione finanziaria**

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l’Organismo di Vigilanza è dotato di un’adeguata dotazione finanziaria nell’importo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione e proposto, in considerazione delle proprie esigenze, dal medesimo Organismo di Vigilanza.

Di tali risorse economiche l’Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontarne l’utilizzo nell’ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

### **2.10 Il meccanismo di c.d. whistleblowing**

La Società- anche al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative - ha apportato al proprio sistema di whistleblowing modifiche per renderlo coerente con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (*“Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*) di seguito, anche *“Decreto Whistleblowing”*, con effetto dal 17 dicembre 2023.



La Società ha continuato ad identificare nell'OdV l'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni connesse al sistema di whistleblowing secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lettera b) del Decreto Whistleblowing.

In particolare, all'OdV – mediante i canali di seguito indicati - potranno essere inviate le segnalazioni interne delle informazioni relative alle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o le violazioni del presente Modello. Dovranno altresì essere riferite tutte le notizie rilevanti relative al compimento di comportamenti attivi ed omissivi – ovvero la ragionevole convinzione del loro compimento - che potrebbero far sorgere una responsabilità di Modulblok ai sensi del Decreto.

L'OdV deve, infatti, essere informato relativamente a qualsivoglia notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito dal Codice e dal Modello ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta e in forma orale per il tramite della piattaforma telematica dedicata che Modulblok ha dedicato a tal fine, con modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

E' comunque fatta salva la segnalazione attraverso lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Modulblok presso la sede sociale della Società.

L'OdV potrà prendere in considerazione anche segnalazioni “anonime”, ossia segnalazioni effettuate senza identificazione del soggetto segnalante, qualora adeguatamente circostanziate per consentire di svolgere le necessarie verifiche.

Le segnalazioni all'OdV e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

A presidio della tutela del segnalante, la normativa prevede che all'interno del sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedersi sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro sia da parte del segnalante, in proprio, che da parte dell'organizzazione sindacale indicata dallo stesso.



Risultano, inoltre, privi di efficacia l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante<sup>3</sup>.

Tuttavia, al fine di evitare un impiego distorto dei canali di *whistleblowing*, la normativa prevede l'obbligo di introdurre all'interno del sistema disciplinare del Modello anche sanzioni a carico di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelano infondate.

Con riferimento alle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali con riferimento ai reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231 o comportamenti illeciti che possano avere riflessi sull'attività, a prescindere dalla rilevanza penale, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono riguardare fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad essa e dovranno contenere gli elementi utili affinché i destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti per la verifica della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione;
- a tal fine il segnalante dovrà riportare le seguenti informazioni: (i) descrizione della condotta illecita; (ii) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché, se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati; (iii) eventuali ulteriori soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione e/o eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti; (iv) ogni altro elemento e/o informazione che possano fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati; (v) (se non anonimo) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione con l'indicazione della qualifica e/o funzione e/o ruolo svolto;
- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, all'esito del processo di gestione della segnalazione, nel corso della quale potrà richiedere l'audizione personale del segnalante e di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, qualora ne riscontri la potenziale fondatezza, porterà le segnalazioni a conoscenza (i) del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Amministratore Delegato della Società; (ii) dell'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti; (iii) delle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se sussistenti.
- l'identità del segnalante sarà protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che successivamente alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rivelata per legge e in tutti i casi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità risulti fondamentale ai fini di consentire la difesa dell'incolpato;

---

<sup>3</sup> Si sottolinea che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.



- tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con il Presidente dell'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione delle segnalazioni;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono archiviate a cura del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, presso il proprio ufficio.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

La presente procedura non tutela il segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al segnalante in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.).

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettino le prescrizioni fornite.

La Società ha comunque predisposto una specifica adottanda “procedura whistleblowing” a cui si rinvia.



### 2.10.1 Sanzioni

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2017 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del MODELLO, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.