

BAT Trieste S.p.A.

Modello di Organizzazione e Gestione

PARTE GENERALE

D.LGS.231/2001

BAT Trieste S.p.A.

Sede Legale San Dorligo della Valle (TS), Località Bagnoli della Rosandra 638

Indirizzo PEC batriestespa@pec.it

Numero REA TS – 209421

Codice Fiscale 01371410323

Attività esercitata Industria del Tabacco

1

Indice Generale della sezione

2

1 - Introduzione.....	3
2 – Premessa	5
2.1 – La BAT Trieste SpA.....	5
2.2 – Il contenuto del D.Lgs.n.231/01	7
2.3 – La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente	8
2.4 – Linee guida di Confindustria	10
3 – Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	11
3.1 – Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello e sua struttura	11
3.2 – Elementi fondamentali del Modello	13
3.3 – Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare.....	14
3.4 – Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	15
4 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio.....	16
5 - Destinatari del Modello	17
6 - Organismo di Vigilanza	18
6.1 – I requisiti	18
6.2 – Individuazione	19
6.3 – Nomina.....	20
6.4 – Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	21
6.5 – Flussi informativi dell’OdV.....	23
7 - Informazione, formazione ed aggiornamento	25
8 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico	26
8.1 – Violazione del Modello	27

1 - Introduzione

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000” entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di 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 dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Nel corso degli anni sono stati introdotti numerose fattispecie di reato, a partire da quelli contro la Pubblica Amministrazione sino a giungere a quelli relativi ai delitti contro gli animali. Nell’allegato 2 della Parte Speciale vengono descritte le famiglie di reato che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa degli enti prevista dal d.lgs. 231/2001, mentre nell’allegato 3 della medesima Parte Speciale si forniscono commenti e dettagli sulle fattispecie di reato di maggiore rilevanza ai fini del presente Modello. Occorre pertanto una revisione organica del Modello Organizzativo e l’Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all’Organo Amministrativo tale necessità.

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l’entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l’Articolo 6 del Decreto in questione contempla l’esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità

passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

2 – Premessa

2.1 – La BAT Trieste SpA

5

La BAT Trieste SpA è costituita in data 12 gennaio 2022 a Bagnoli della Rosandra, nel comune di San Dorligo della Valle in provincia di Trieste. La società è controllata al 100% dalla British American Tobacco Italia SpA, con sede a Roma, ed è quindi parte del Gruppo BAT il cui quartier generale è situato a Londra, in Inghilterra.

BAT Trieste SpA opera nel settore industriale del tabacco e ha come oggetto principale della propria attività la produzione e la distribuzione all'ingrosso di prodotti del tabacco, da inalazione a base di tabacchi, di prodotti a base di nicotina, di prodotti elettronici ad essi relativi, nonché prodotti farmaceutici con alla base nicotina o sostanze sostitutive ad essa.

Nel momento in cui il presente modello viene redatto, l'impianto industriale in cui l'attività viene eseguita è in gran parte operativo e solo una componente residuale risulta ancora in fase di completamento. La società, la sua operatività nonché le procedure e le strategie attuate sono quindi parzialmente condizionate dalla convivenza dell'attività produttiva con i lavori di installazione dei macchinari e costruzione dei locali.

Anche per quanto attiene il presente modello è pertanto determinante distinguere la fase cosiddetta di "Progetto", che consiste nella costruzione del sito industriale e nella sua predisposizione per l'attività vera e propria, e quest'ultima, definita di "Business as Usual". Le responsabilità e l'attività dei diversi soggetti e dei reparti dell'azienda assumono forme e limiti diversi via via che la fase di Progetto si esaurisce e la normale attività si consolida.

La gestione del cantiere segue quanto determinato a livello di Gruppo e prevede una limitata autonomia decisionale da parte dei soggetti e delle funzioni coinvolte. La gran parte dell'attività posta in essere si concretizza nell'esecuzione del Progetto, già determinato dal Gruppo, nella verifica della correttezza dei lavori eseguiti e della loro qualità, nonché nel controllo dei costi.

La società svolge la propria attività nello stabilimento sito a San Dorligo della Valle, Località Bagnoli della Rosandra Snc, Trieste. Ai fini del presente Modello, le differenti funzioni che compongono la struttura aziendale sono riconducibili a tre macroaree:

1. Vertici aziendali
2. Attività produttiva
3. Uffici amministrativi

Il dettaglio delle Funzioni e dei processi aziendali sono allegati sub.1 alla Parte Generale del presente Modello.

Il Modello è stato introdotto in BAT Trieste SpA in data 21/12/2023 quando la società si trovava ancora sostanzialmente in una fase di start-up. Con lo sviluppo del piano di investimenti della società nell'area e la progressiva ultimazione di una parte dei lavori relativi all'impianto produttivo e ai locali amministrativi e adibiti alla logistica si è determinato un profondo mutamento dell'insieme di processi, mezzi e persone che costituiscono l'attività di impresa esercitata dalla società.

6

La presente revisione ha quale scopo quello di adeguare il Modello al mutato contesto aziendale nel quale la società opera. Per tale ragione essa è andata ad analizzare le funzioni, i processi e le attività che rappresentano aree di rischio per la commissione dei reati disciplinati dalla normativa, individuando tra essi quelli maggiormente rilevanti. Ne risulta un Modello aggiornato all'attuale conformazione societaria.

2.2 – Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

7

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato. nelle pubbliche forniture	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio	Art. 25
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis
Delitti contro l'industria ed 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 etc.	Art. 25-quinquies
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies
Reati ambientali	Art. 25-undecies
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies
Delitti contro gli animali	Art.25-undevicies
Delitti tentati	Art. 26
Reati transnazionali	L. n 146/2016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

2.3 – La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l’articolo 6 del Decreto stabilisce che l’ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

8

La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l’ente non risponde se prova che:

- L’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l’ente, prima della commissione del

reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2.4 – Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

10

L'azienda aderisce a Confindustria, la quale in data 31 marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n.231/01".

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

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

- Lineamenti della responsabilità da reato dell'ente
- Individuazione dei rischi e protocolli
- Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare
- L'organismo di vigilanza
- La responsabilità da reato nei gruppi di imprese
- Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3 – Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 – Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello e sua struttura

11

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

Il Modello si compone della presente Parte Generale della quale fa parte integrante l'allegato 1 denominato "Funzioni e processi aziendali". Tale allegato elenca le funzioni aziendali raggruppandole per macroarea di attività e definendo per ciascuna di esse i processi che la compongono. Viene proposta una matrice di riconciliazione in cui è possibile verificare per ciascun processo di ciascuna funzione quali siano le fattispecie di rischio di maggiore rilevanza. Viene nello stesso allegato definito l'organigramma funzionale della società.

La Parte Speciale contiene indicazioni di dettaglio circa le fattispecie di reato considerate rilevanti vista la struttura aziendale e l'attività da essa svolta. Tutte le fattispecie di reato che non sono contenute nella Parte Speciale sono da considerarsi astrattamente inapplicabili. Per ciascuna fattispecie che interessa la Parte Speciale sono riconosciute le attività, i processi e le funzioni a rischio di commissione delle stesse. L'allegato 1 della Parte Speciale denominato "Procedure e policies" raccoglie l'insieme di procedure e policies applicate dalla società, delle quali si riassumono il contenuto e lo scopo. Per ognuna di esse vengono poi chiarite le fattispecie di reato la commissione delle quali la procedura o la policy mirano a contrastare. La "Lista Reati" contenuta nell'allegato 2 della Parte Speciale contiene tutti i reati contemplati dalla normativa, anche quelli considerati inapplicabili, mentre nell'allegato 3 "Le fattispecie di reato" sono descritte solo le fattispecie considerate nella Parte Speciale. Da ultimo, l'allegato 4 contiene il "Sistema disciplinare" adottato.

Oltre a quanto sopra, l'applicazione del Modello implica il rispetto di quanto disposto dal Codice Etico e dalle procedure e policies citate.

3.2 – Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

13

- Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”), ruolo attribuito in azienda sia a componenti interni che esterni all’azienda, e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l’attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull’implementazione e l’attuazione di sistemi di gestione e controllo specifici costituiti da un insieme di policy e procedure meglio dettagliati nell’allegato 1 della Parte Speciale del presente Modello.

Oltre a ciò, si specifica che la società sta implementando la propria struttura interna al fine di ottenere le certificazioni UNI ISO capaci di potenziare ulteriormente il sistema di gestione esistente.

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

3.3 – Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

14

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Negli Standard of Business Conduct 2025 adottati dal Gruppo sono contenute le linee di condotta fatte proprie dal Gruppo e dalla società.

3.4 – Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa all’Organo Amministrativo la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

15

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dell’Organo Amministrativo in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

4 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

16

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

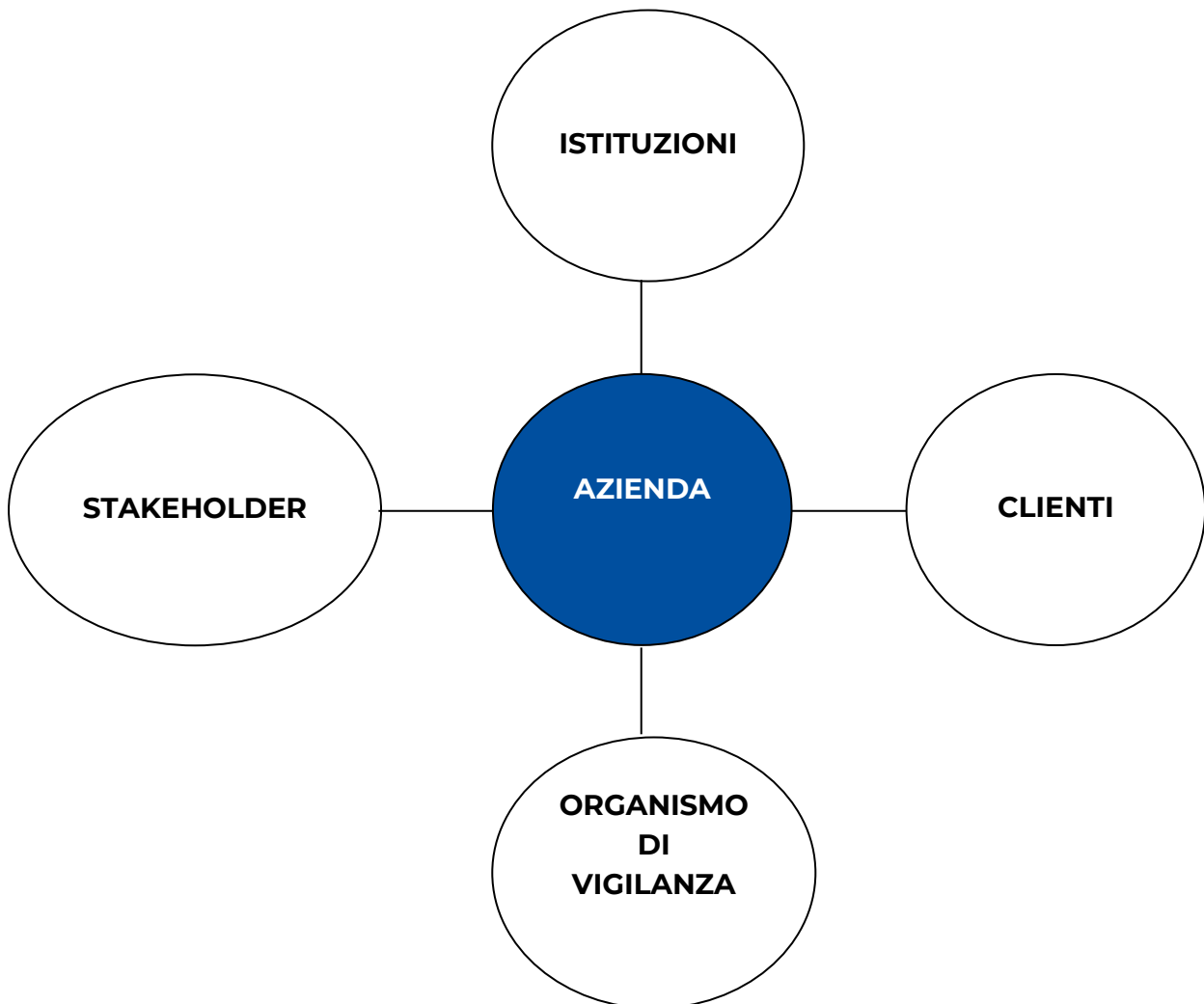
Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

5 - Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

17



6 - Organismo di Vigilanza

6.1 – I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

18

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'Organo Amministrativo
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

6.2 – Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

19

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri
- L'Organo Amministrativo, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Organo Amministrativo
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'Organo Amministrativo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Organo Amministrativo. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata

6.3 – Nomina

L'Organo Amministrativo dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Organo Amministrativo della Società.

20

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

6.4 – Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall’Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull’effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell’adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell’impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un’attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L’aggiornamento può essere proposto dall’Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall’organo amministrativo

In particolare, i compiti dell’Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull’effettività del Modello e sull’attuazione delle procedure ivi richiamate.
- Verificare l’efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all’aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull’attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l’attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l’applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell’espletamento delle sue funzioni, l’Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l’espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

Nel rispetto delle prerogative e delle responsabilità attribuite all’Organismo di Vigilanza, la Società assegna a tale organo un budget di spesa annuale, definito in misura adeguata a garantire l’effettivo e autonomo assolvimento delle funzioni di controllo e vigilanza previste dal Modello. Tale dotazione finanziaria, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, consente all’Organismo di Vigilanza di sostenere, in piena indipendenza, i costi connessi alle proprie attività, inclusi eventuali incarichi a consulenti esterni, attività di formazione, acquisizione di strumenti e servizi ritenuti necessari.

L'assegnazione di un budget autonomo costituisce elemento essenziale per assicurare la piena operatività e l'efficacia delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, rafforzandone l'autonomia e l'imparzialità rispetto agli altri organi societari.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

6.5 – Flussi informativi dell’OdV

FLUSSI INFORMATIVI IN ENTRATA

Sistema delle deleghe

All’OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società

23

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell’OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all’attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L’obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, con l’avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, la gestione non è più di competenza dell’OdV ma ad esso il gestore designato del canale di segnalazione interna deve dare informazioni e flussi informativi in merito al:

- Numero e contenuto di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto interno
- Numero e contenuto interne ricevute relative a violazioni del diritto UE
- Numero e contenuto di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231
- Numero e contenuto di non conformità rilevate nella gestione del processo di Whistleblowing

Devono comunque essere necessariamente trasmesse all’OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all’attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società
- L’eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l’ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione
- Le notizie relative all’attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti
- modifiche all’impianto procedurale richiamato dal modello
- modifiche alla governance aziendale
- infortuni, near miss e relative analisi/approfondimenti.

FLUSSI INFORMATIVI IN USCITA

L'OdV cura la trasmissione all'Organo Amministrativo di specifici flussi informativi, differenziati per tipologia ed esigenze di tempestività, al fine di garantire un costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello.

In particolare, i flussi sono così articolati:

Flussi ad evento

24

L'Organismo di Vigilanza provvede a comunicare senza indugio all'Organo Amministrativo:

- eventuali violazioni, presunte o accertate, delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico di cui sia venuto a conoscenza;
- le segnalazioni di particolare rilevanza ricevute e le azioni conseguenti intraprese dall'Organismo;
- ogni circostanza rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 che emerga da indagini interne, audit o altre fonti informative, e che possa determinare un rischio di commissione dei reati presupposto;
- la notizia di procedimenti giudiziari, contestazioni o accertamenti da parte delle Autorità che riguardino la Società e che possano incidere sull'adeguatezza del Modello.

Flussi periodici

Con cadenza almeno annuale, l'OdV redige e trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione delle attività di vigilanza svolte e delle principali risultanze;
- l'indicazione di eventuali criticità riscontrate nell'attuazione del Modello e delle misure correttive proposte;
- l'analisi delle segnalazioni ricevute e del relativo stato di gestione;
- informazioni sullo svolgimento delle attività di formazione e comunicazione sul Modello;
- evidenze su audit, verifiche o controlli interni rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto.

Tali flussi costituiscono lo strumento attraverso il quale l'OdV assicura all'Organo Amministrativo un'informazione tempestiva, completa e trasparente sull'attività di vigilanza e sullo stato di effettiva attuazione del Modello 231.

7 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

25

Una copia del Modello e sue modifiche e aggiornamenti saranno caricati sullo share point aziendale (archivio online) accessibile a tutti i dipendenti dotati di un proprio account. Verranno altresì consegnati tramite e-mail all'indirizzo mail aziendale di ciascun dipendente e, qualora il dipendente non disponesse di un proprio indirizzo mail aziendale, la consegna avverrà a mano con copia cartacea.

Una copia del Modello e di ogni intervenuta modifica e aggiornamento è consegnata all'Organo Amministrativo e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

8 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

26

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

8.1 – Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 "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" è gestito nella Procedura Whistleblowing.