

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**JAVI SRL**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**EDIZIONE SETTEMBRE 2023 APPROVATA CON DELIBERA DEL 10/10/2023**

**L'Amministratore Unico  
Carretero Zapata Felipe Javier**

<b>REVISIONE</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>DATA EMISSIONE</b>	<b>DATA APPROVAZIONE</b>
<b>00</b>	<b>PRIMA EMISSIONE</b>	<b>10/10/2023</b>	<b>10/10/2023</b>

# INDICE

## PARTE GENERALE

<b>1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO</b>	<b>PAG. 4</b>
1.1 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	PAG. 4
1.2 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	PAG. 5
1.3 VALORE ESIMENTE DEL M.O.G.	PAG. 6
1.4 FATTISPECIE DI REATO	PAG. 10
1.5 APPARATO SANZIONATORIO	PAG. 12
1.6 L'IPOTESI DEL TENTATIVO	PAG. 14
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	PAG. 14
1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	PAG. 15
1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	PAG. 16
1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	PAG. 16
1.11 SINDACATO DI IDONEITÀ	PAG. 17
<b>2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI JAVI SRL</b>	<b>PAG. 18</b>
2.1 L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI	PAG. 18
2.2 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE	PAG. 19
2.3 SISTEMA DI CONTROLLO	PAG. 20
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI JAVI SRL</b>	<b>PAG. 21</b>
3.1 PREMessa	PAG. 21
3.2 FUNZIONE DEL MODELLO	PAG. 21
3.3 PROGETTO AZIENDALE PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO	PAG. 22
3.4 STRUTTURA DEL MODELLO	PAG. 24
3.5 RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO	PAG. 25
3.6 ILLECITI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ	PAG. 26
3.7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	PAG. 27
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>PAG. 28</b>
4.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 28
4.2 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 28
4.3 REVOCA	PAG. 29
4.4 CAUSE DI SOSPENSIONE	PAG. 30
4.5 TEMPORANEO IMPEDIMENTO	PAG. 30
4.6 FUNZIONE, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 31
4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.	PAG. 32
4.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'O.D.V.	PAG. 33
<b>5. IL SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>PAG. 34</b>
5.1 PRINCIPI GENERALI	PAG. 34

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	PAG. 34
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE	PAG. 35
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	PAG. 37
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 38

## **6. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE** **PAG. 39**

6.1 PREMessa	PAG. 39
6.2 DIPENDENTI	PAG. 40
6.3 SOGGETTI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ	PAG. 40
6.4 ALTRI DESTINATARI	PAG. 41

## **7. WHISTLEBLOWING** **PAG. 41**

7.1 LA NORMATIVA	PAG. 41
7.2 SCOPO DELLA PROCEDURA	PAG. 42
7.3 DESTINATARI	PAG. 42
7.4 AMBITO DI APPLICAZIONE	PAG. 43
7.5 PROCESSO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI	PAG. 43

## **PARTE SPECIALE**

• REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	PAG. 47
• REATI INFORMATICI	PAG. 69
• DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	PAG. 77
• DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO. REATI IN TEMA DI FALSITÀ NEI SEGNI DI RICONOSCIMENTO	PAG. 82
• REATI SOCIETARI	PAG. 87
• DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	PAG. 104
• DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	PAG. 112
• RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	PAG. 116
• INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	PAG. 123
• REATI AMBIENTALI	PAG. 126
• IMPIEGO DI LAVORATORI IMMIGRATI IRREGOLARI	PAG. 132
• REATI TRIBUTARI	PAG. 135
• DELITTI DI CONTRABBANDO	PAG. 142

## **1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre lo Stato e gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato.

La stessa è, tuttavia, esclusa se l’ente coinvolto ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

## **1.1 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ**

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”. Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27,

comma primo, della nostra Costituzione “*La responsabilità penale è personale*”. – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

## **1.2 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ**

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti*).

### ***Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità***

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio d'imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l'illecito amministrativo – sia commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*».

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'*interesse* dell'ente ovvero *per favorire* l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l'ente ha effettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è *comune* all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio d'imputazione oggettiva è costituito dal “*soggetto autore*” del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

1) «*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o stabilimento nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente (**i c.d. soggetti “in posizione apicale” o “apicali”**; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);

2) «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (**i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se **più soggetti concorrono alla commissione del reato** (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, o parte della stessa, prevista dalla legge, essendo sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

### ***Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità***

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

E' esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

### **1.3 VALORE ESIMENTE DEL M.O.G.**

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» (M.O.G.) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il M.O.G. opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

### ***Illecito commesso da soggetto apicale.***

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che (art. 6 del D.Lgs. 231/2001):

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

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

### ***Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.***

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che *«la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»*.

In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe (art. 7 D.Lgs. 231/2001).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa *«se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi»*.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 a impedire la commissione dei 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.

Il comma 2bis, introdotto con il provvedimento legislativo n. 179/2017 (cd. *whistleblowing*), impone di prevedere attraverso il Modello:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) il canale di segnalazione dovrà garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:



- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D. Lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

#### **1.4 FATTISPECIE DI REATO**

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25). L'art. 24 è stato successivamente modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020;
- **DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI.** L'art. 24-bis del Decreto prevede nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti informatici e di trattamento illecito di dati;
- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.** L'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, 416-bis, 416ter e 630 c.p.;
- **DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto, introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*";
- **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.** L'art. 25-bis-1 del Decreto prevede nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti contro l'esercizio del commercio e contro la proprietà intellettuale;
- **REATI SOCIETARI.** L'art 25-ter è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari;
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** (richiamati dall'art. 25-quater D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*";
- **DELITTI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE.** L'art. 25 quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7, prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa dell'ente le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE,** previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- **ABUSI DI MERCATO,** richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto 15;

- **DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.** L'art. 25-septies, prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p. (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.** L'art. 25-octies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter c.p.;
- **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.** L'art. 25-novies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dalla legge speciale [L. 633/1941] in materia di tutela del diritto d'autore e precisamente di quanto disposto dagli artt. 171, primo comma lettera a-bis) e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies;
- **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.** L'art. 25-decies del Decreto prevede la responsabilità dell'ente in relazione alla fattispecie astratta di reato previsto e punito dall'art. 377-bis del codice penale;
- **REATI AMBIENTALI.** L'art. 25-undecies del Decreto stabilisce nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti contro l'ambiente;
- **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE.** L'art. 25-duodecies del Decreto individua la responsabilità della Società nel caso in cui siano impiegati cittadini di paesi terzi non in possesso di un regolare permesso di soggiorno;
- **REATI DI XENOFobia E RAZZISMO.** La Legge Europea 2017 ha previsto l'introduzione dell'art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001 rubricato Xenofobia e Razzismo, elevando a reato presupposto della Responsabilità Amministrativa degli Enti il reato di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654;
- **REATI TRANSNAZIONALI.** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI.** Art. 25-quartedecies introdotto dalla L. n. 39/2019;
- **REATI TRIBUTARI.** Art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001, aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020, disciplina la responsabilità amministrativa delle

persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica in presenza della commissione di determinati reati tributari;

- **DELITTI DI CONTRABBANDO**. Art. 25 sexiedecies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 in attuazione della direttiva UE 2017/1371 avente ad oggetto la lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione europea mediante il diritto penale.

### 1.5 APPARATO SANZIONATORIO

Come conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, gli artt. 9 - 23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "**quote**" in numero **non inferiore a cento e non superiore a mille** e di importo variabile fra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: **a)** l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

**b)** in caso di reiterazione degli illeciti. (Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001. Ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. n. 231/2001: "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*").

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore nonché per i reati ambientali.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

## **1.6 L'IPOTESI DEL TENTATIVO**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di **trasformazione**, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di **fusione**, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione in sanzione pecuniaria, a patto che: la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D. Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di

configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della **cessione** e del **conferimento di azienda** è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

**A)** è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

**B)** la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## **1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO**

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D. Lgs. n. 231/2001).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

**1)** il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;

**2)** l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

**3)** l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

**4)** sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del*

*tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.*

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

#### **1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI**

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

Nella predisposizione del presente Modello JAVI SRL si è principalmente ispirata alle Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese operanti nel settore dei trasporti, integrate da ulteriori studi ed applicazioni in materia, oltre che alle *best practice* relative all'area di attività esercitata.

#### **1.11 SINDACATO DI IDONEITÀ**

L'attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico della società, concerne due profili. Da un lato l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto, dall'altro “il sindacato di idoneità” sull'eventuale Modello organizzativo adottato dalla società stessa.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. **“prognosi postuma”**.



Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## **2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI JAVI SRL**

JAVI srl è una società a responsabilità limitata costituita nel settembre 2014 con sede legale in Senago (MI) in Via Mazzini 1/A, avente per oggetto sociale, in via prevalente, l'attività di autotrasporto merci per conto di terzi, di trasporto, anche intermodale, e di facchinaggio, sia per conto terzi che per conto proprio, direttamente o indirettamente, in Italia e all'estero.

L'azienda si occupa, inoltre, di:

- Prestazione di servizi di gestione e di movimentazione di magazzini;
- servizi di trasloco;
- servizi di pulizia.

La missione della Società comprende una garanzia di qualità, sicurezza e rispetto dell'ambiente ai propri interlocutori (clienti, autorità, cittadini, partner finanziari, dipendenti e fornitori).

Tra gli obiettivi di JAVI SRL rientra l'attuazione di misure di prevenzione per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per l'ambiente e il dialogo con le autorità, i clienti, i dipendenti ed il pubblico in generale per tradurne le aspettative in requisiti interni.

Il Codice Etico di JAVI SRL individua quali valori l'eccellenza nei risultati, la responsabilità, lo spirito di squadra, l'innovazione.

Gli uffici Direzione Amministrativa/Finanziaria/Personale sono ubicati in Senago in Via Mazzini 1/A e non sono previsti altri siti e/o stabilimenti.

## **2.1 L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI**

- **ASSEMBLEA DEI SOCI**
  
- **AMMINISTRATORE UNICO**

### **RAPPRESENTANZA SOCIALE**

La rappresentanza spetta esclusivamente all'A.U. Possono essere nominati institori e procuratori per determinati atti o categorie di atti.

## **2.2 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE**

JAVI SRL ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento delle singole attività di gestione.
  
- **Disposizione Organizzativa, Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative** - La redazione di apposite Disposizioni Organizzative interne, Ordini di servizio e Comunicazioni consentono, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
  
- **Sistema delle deleghe e delle procure** - che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare le singole Società e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica delle Strutture Organizzative e/o degli Ordini di servizio o su segnalazione da parte di singole Unità Organizzative.
  
- **Sistema di Procedure e Policy interne** - La Società è dotata di un sistema di procedure e policy interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi

rilevanti. Trovano altresì regolamentazione i processi amministrativo contabili nell'ambito dell'insieme di Procedure che fanno capo all'A.U.

- **Codice Etico** - esprime i principi etici e di deontologia che la Società JAVI SRL riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati dalla Società, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, il processo di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. n. 231/2001).

Il sistema della predetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

### **2.3 SISTEMA DI CONTROLLO**

JAVI SRL, in coerenza con l'adozione del sistema di amministrazione e controllo, prevede quali principali soggetti responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società:

- Amministratore Unico
- Assemblea dei Soci
- Organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI JAVI SRL**

#### **3.1 PREMESSA**

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa delle Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

#### **3.2 FUNZIONE DEL MODELLO**

JAVI SRL intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla legalità, trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole anche ribadendo che, coerentemente con i rigorosi principi adottati, nessun comportamento illecito può ritenersi consentito, anche qualora commesso nell'interesse o a vantaggio dell'azienda;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che l'azienda ha inteso adottare.

Tale Modello ha tra gli obiettivi principali quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, consulenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;

- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa;
- consentire, attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

### **3.3 IL PROGETTO AZIENDALE PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO**

La metodologia scelta per il progetto di predisposizione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Si riportano, di seguito, le principali fasi operative:

- individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- identificazione dei *key officer* e analisi dei processi e delle attività sensibili;
- *gap analysis*;
- definizione del Modello.

Tutte le fasi hanno visto il coinvolgimento dei diversi soggetti responsabili.

### **INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D.LGS. 231/2001**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente sono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Scopo della presente fase operativa è stato, pertanto, l'identificazione degli ambiti aziendali e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi delle strutture societarie ed organizzative.

Sulla base dell'analisi del modello di business della Società, unitamente agli atti organizzativi, è stata effettuata una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione dei responsabili di tali processi/attività.

Nello specifico, sono state svolte le seguenti attività finalizzate all'individuazione dei processi/attività sensibili:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per l'approfondimento del modello di *business* della Società;
- analisi storica ("*case history*") di casi che possono aver interessato negli anni passati le Società relativamente a procedimenti penali, civili, o amministrativi che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal d.lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare dei soggetti responsabili dei processi sensibili identificati.

#### **IDENTIFICAZIONE DEI KEY OFFICER E ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI**

Lo scopo di tale fase operativa è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché dei soggetti coinvolti (di seguito, "*key officer*").

Tale analisi è stata svolta sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale, inclusa quella relativa alle procure, sia attraverso incontri di approfondimento tecnico effettuati presso gli uffici aziendali.

L'analisi è stata condotta anche attraverso "interviste" con i *key officer*, che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della presente fase operativa, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l’attività di analisi e gli approfondimenti:

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso analisi documentale;
- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- esecuzione di “interviste” strutturate con il personale dipendente al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
  - i processi elementari/attività svolte;
  - i soggetti interni/esterni coinvolti;
  - i relativi ruoli/responsabilità;
  - il sistema dei controlli esistenti;
- condivisione con i *key officer* di quanto emerso nel corso delle “interviste”;

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati, tra l’altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate/prassi consolidate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- individuazione dei compiti.

## **GAP ANALYSIS**

L’obiettivo di tale fase operativa consiste nell’individuazione:

- 1) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- 2) delle eventuali azioni di miglioramento del modello organizzativo e di controllo esistente.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell’attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, viene effettuata un’analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il sistema organizzativo e di controllo esistente e un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. 231/2001.

## **DEFINIZIONE DEL MODELLO**

Lo scopo della seguente fase operativa è stato la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, tenuto conto delle Linee Guida di riferimento, articolato in tutte le sue componenti e personalizzato alla realtà aziendale.

La realizzazione di tale fase è stata supportata dai risultati delle fasi precedenti.

### **3.4 STRUTTURA DEL MODELLO**

Il documento relativo al Modello è strutturato in due principali sezioni:

**A) PARTE GENERALE**, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato, volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;

**B) PARTE SPECIALE**, volta a integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che si ritiene necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
- ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati *parametri* di controllo.

### **3.5 RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO**

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato d.lgs. 231/2001, l'azienda si è dotata di un Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. azionisti, dipendenti, clienti, consulenti, fornitori).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

Il Codice Etico deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:



- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti;
- il Modello risponde, invece, anche a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto suindicato).

### **3.6 ILLECITI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ**

L’adozione del Modello, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all’interno delle varie Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall’ordinamento giuridico.

In considerazione dell’analisi dei diversi contesti aziendali, dell’attività svolte e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, gli illeciti che sono oggetto delle Parte Speciale e di seguito elencati:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti contro la fede pubblica;
- delitti contro l’industria e il commercio;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché antiriciclaggio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati tributari.

In proposito, si precisa che non è stata redatta una parte speciale per tutti i reati presupposto previsti dal Decreto 231/2001. Alcune fattispecie sono state tralasciate in quanto si ritiene che non sussistano aree aziendali a rischio di siffatti reati.

### **3.7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

#### **COMPETENZA**

L'A.U. è competente per l'adozione, l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello.

Si precisa che le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello e dei suoi aggiornamenti sono predisposte a cura delle competenti funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è tempestivamente e costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle predette procedure.

#### **VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO**

All'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri allo stesso riservati conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) ed all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto ed a quanto previsto dal proprio Regolamento, restano, in ogni caso, attribuiti precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di aggiornare o adeguare il Modello nonché, con cadenza almeno semestrale nell'ambito della propria relazione periodica, gli eventuali ulteriori aggiornamenti di cui se ne ravvisasse l'opportunità.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza predispone e comunica preventivamente all'A.U. il proprio programma delle attività su base annua, ferma restando la possibilità per lo stesso Organismo o suoi componenti di effettuare anche verifiche e controlli non programmati.

#### **AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO**

Il Modello deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e comunque in conseguenza di circostanze che attengano a fatti quali:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, ove si riscontrasse la possibilità di ulteriore protezione ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.lgs. 231/2001;

- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., vengano introdotte nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

## **4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, le caratteristiche dell'OdV sono:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

#### Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una posizione di staff al vertice aziendale, prevedendo un'attività di reporting all' A.U.

#### Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

#### Continuità d'azione

L'OdV dovrà quindi vigilare costantemente e con continuità sul Modello, verificandone l'attuazione e proponendone l'aggiornamento.

### **4.2 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV può essere sia collegiale che monocratico. In considerazione della struttura e delle dimensioni dell'azienda JAVI SRL, l'Organo di gestione ha ritenuto opportuno la nomina di un Organismo monocratico esterno in possesso dei requisiti richiesti dalla legge ed esperto nelle discipline giuridiche.

E' affidata all'Amministratore Unico la nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza.

All'atto dell'accettazione della carica, il membro dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegna a svolgere le funzioni lui attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente all'A.U. qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina dell'OdV, almeno una volta all'anno, l'A.U. verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo al componente dell'Organismo ed all'Organismo nella sua interezza.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo al componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica.

In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, l'A.U. provvede tempestivamente alla sostituzione del rappresentante l'OdV.

La durata in carica dell'OdV viene stabilita all'atto della nomina.

#### **4.3 REVOCA**

La revoca dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera dell'A.U.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- "*l'omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse membro dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso

qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'A.U.;

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza dell'A.U.

#### **4.4 CAUSE DI SOSPENSIONE**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare all'A.U., sotto la sua piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

L'A.U. provvederà a dichiarare la sospensione del soggetto ed a nominare altro membro, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

#### **4.5 TEMPORANEO IMPEDIMENTO**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, al componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento. In tal caso si applicano le disposizioni previste nell'ipotesi di sospensione.

Resta salva la facoltà per l'A.U., quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del componente dell'OdV ed alla sua sostituzione.

#### **4.6 FUNZIONE, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati applicabili ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati applicabili ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- individuare e proporre all'A.U. aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate all'A.U., secondo quanto previsto al precedente punto, siano effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti normativi, nonché ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. I responsabili delle singole direzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail);
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nel prosieguo del presente Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;

- relazionare l'A.U. sulle attività e sulla attuazione del Modello;

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale, e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate, o, comunque coinvolte nelle attività di controllo.

#### **4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il D. Lgs. n. 231/01 [art. 6, comma 2, lett. d)] fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello. Pertanto tutti i dipendenti ed i dirigenti, apicali e non, devono trasmettere all'OdV tutti i documenti necessari allo svolgimento dell'attività dello stesso. La violazione di tali obblighi di informazione può comportare, a seconda della gravità dell'azione/omissione, l'applicazione di una sanzione disciplinare.

##### Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione specificamente prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, redigendo un apposito verbale dell'incontro e motivando per iscritto eventuali decisioni di procedere o non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta, non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in osservanza delle vigenti norme in materia di tutela della riservatezza e, comunque, farà in modo di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala

fede. Peraltro, le segnalazioni anonime contenenti fatti circostanziati di particolare gravità potranno essere valutate dall'OdV a discrezione dello stesso;

- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso esclusivamente all'OdV.

#### Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.

In ogni caso, oltre alle segnalazioni precedentemente menzionate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/01;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### **4.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV si relazionerà direttamente con l'Amministratore della Società JAVI SRL all'occorrenza, ogni qualvolta richiesto dall'A.U. e su base periodica.

L'OdV potrà essere chiamato a riferire in qualsiasi momento dall'A.U. o potrà, a sua volta, presentare richiesta per relazionare in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

## **5. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

### **5.1 PRINCIPI GENERALI**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.



Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* delle Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

## **5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI**

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società JAVI SRL costituisce sempre illecito disciplinare.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal C.C.N.L. di riferimento, caratterizzati, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

JAVI SRL ha proprio personale dipendente che svolge le funzioni presso gli Stabilimenti di società terze. Tali dipendenti sono, comunque, soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- b) del Codice Etico;

Qualora svolgano, presso JAVI SRL, attività lavorativa uno o più dipendenti di una società terza – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale –, tali soggetti sono, comunque, tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello adottato da JAVI SRL.

### **5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nella stessa applicati.

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle di seguito elencate, differenziate sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Il C.C.N.L. di riferimento prevede che le mancanze del lavoratore possano dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione verbale;**
- b) ammonizione scritta;**
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;**
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;**
- e) licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso.**

Il Contratto prevede che i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari siano affissi, in maniera permanente, nei posti di lavoro.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano, inoltre, il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda, a titolo di cautela, può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 60 giorni.

Lo stesso C.C.N.L. stabilisce dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari, al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

In ogni caso, si ritiene assoggettabile a sanzione:

- a)** il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo;
- b)** il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- c)** il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali;
- d)** il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari

all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti a), b) e c);

**e)** il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001;

**f)** il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto d).

#### **5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

I dirigenti, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni *ex D. Lgs. n. 231/2001*.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

### **5.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla eliminazione, l'A.U. assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

## **6. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **6.1 PREMESSA**

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

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

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di

uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. n. 231/2001), ma anche tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi delle diverse Società.

Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni ed i *partner*.

JAVI SRL, infatti, intende:

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

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

## **6.2 DIPENDENTI**

Ogni dipendente è tenuto a: **i)** acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; **ii)** conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; **iii)** contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

A ciascun dipendente viene garantita la possibilità di consultare il Modello ed il Codice Etico (per esempio fornendo l'indirizzo del sito aziendale sul quale è pubblicato il Modello). I responsabili delle singole Unità Organizzative coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività

ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un modulo, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **6.3 SOGGETTI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ**

Ai soggetti con funzioni di rappresentanza è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **6.4 ALTRI DESTINATARI**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

## **7. WHISTLEBLOWING**

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'amministrazione o di una azienda, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

## 7.1 La normativa

La materia, già disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis dlgs. 165/2001 sul pubblico impiego), è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Attraverso la modifica dell'art. 6 del dlgs. 231/2001, si stabilisce che i modelli di organizzazione dovranno ora prevedere in capo ai soggetti apicali (i 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", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al d.lgs. 231/2001 citata, "*fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*", o "*di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente*" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denuncianti la nuova legge stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, è prevista la possibilità di presentare denuncia all'ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Facendo riferimento la normativa esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del d.lgs. 231/2001.

## 7.2 Scopo della procedura

Il fine è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente/collaboratore (segnalante o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di



lavoro o di collaborazione, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, in ottemperanza a quanto stabilito dalla legge 179/2017.

L'obiettivo perseguito è quello di mettere a disposizione del dipendente/collaboratore gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con l'ente. L'obiettivo è quello di fornire indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dall'ordinamento.

Quanto disposto si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute dai soggetti che si identificano (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

### **7.3 Destinatari**

I destinatari delle regole indicate sono i dipendenti, intendendosi non solo i dipendenti legati all'ente da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure coloro che hanno in essere un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgono uno stage formativo. Restano compresi anche i soggetti somministrati e distaccati.

Si applica anche soggetti legati da un vincolo di collaborazione (ad esempio collaborazioni coordinate e continuative).

### **7.4 Ambito di applicazione**

La procedura si applica in relazione alle segnalazioni di "condotte illecite" riguardanti i reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

### **7.5 Processo di segnalazione di illeciti**

#### Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili affinché i destinatari possano procedere alle verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita;
- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;

- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

#### Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa. Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, non potranno essere prese in considerazione.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sull'attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

#### Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione

Sono individuate le seguenti modalità di segnalazione:

- segnalazione in busta chiusa o mediante posta elettronica all'OdV.

#### Verifica della fondatezza della segnalazione

L'OdV ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal *whistleblower* nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

A tal fine, l'OdV può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L'OdV procede alla verbalizzazione delle dichiarazioni del segnalante.

Ove ritenuto indispensabile, le dichiarazioni potranno essere registrate.

La documentazione (verbale/registrazione) viene classificata e conservata in modo riservato.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'OdV provvede a:

- a) inoltrare la segnalazione all'autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti;
- b) trasmettere la segnalazione all'organo di amministrazione;

c) inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti.

L'OdV trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

Tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

L'OdV evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

### Tutela del whistleblower

L'identità del *whistleblower* viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

L'identità del *whistleblower* può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

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 all'OdV nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001 che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) all'organo amministrativo della società;
- b) alla procura della repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

### Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal regolamento 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Al momento della segnalazione pertanto verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa riguardante il trattamento dei dati.

#### Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa, diffamatoria o totalmente infondata.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower 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.).