



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

[PARTE GENERALE](#)

Revisione n. 006

Approvata con delibera del 29/11/2024

INDICE

PREMESSA	3
DEFINIZIONI	3
A. IL QUADRO NORMATIVO.....	7
A.1. INTRODUZIONE	7
A.2. I REATI PRESUPPOSTO	8
A.3. MODALITÀ DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	8
A.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	12
A.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	13
A.6. LE SANZIONI	14
A.7. VICENDE MODIFICATIVE	16
B. IL MODELLO DI EVOSOLUTION S.R.L.....	18
B.1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	18
B.2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL MODELLO.....	18
B.3. FUNZIONE DEL MODELLO.....	19
B.4. CODICE ETICO.....	20
B.5 DESTINATARI DEL MODELLO	22
B.6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	22
B.7. NORMATIVA NELL'AMBITO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	23
B.8. IL SISTEMA DI "WHISTLEBLOWING"	24
B.9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	25
C. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	26
C.1. NOMINA E COMPOSIZIONE.....	27
C.2. REQUISITI E CAUSE DI DECADENZA.....	27
C.3. POTERI E FUNZIONI.....	29
C.4. CONSULENTI ESTERNI	30
C.5. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
C.6. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	31
C.7 DOTAZIONE DI RISORSE FINANZIARIE ALL'OdV	32
C.8. ARCHIVIO INFORMATICO ODV	32
D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO	33

PREMESSA

DEFINIZIONI

Vengono utilizzate, nella predisposizione del Presente, le seguenti terminologie e definizioni riportate dalle Leggi e dalle Normative di riferimento al fine di sviluppare e implementare un sistema basato su responsabilità, documenti e prassi in materia di sicurezza, procedere ad una sistematica valutazione dei rischi, intervenire per la loro riduzione a livelli “accettabili” e riesaminare periodicamente l’implementazione dei piani di intervento.

- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone l’Ente al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **Audit:** processo di verifica sistematico e documentato, interno e/o esterno, per conoscere e valutare con evidenza oggettiva se il sistema di gestione di prevenzione, nonché di Salute e Sicurezza dell’Ente, risulti o meno conforme ai criteri definiti dall’Ente stesso, con conseguente verbalizzazione dei risultati alla Direzione.
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione.
- **Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri (anche morali) e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell’Ente, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi nell’azienda, fonte primaria di prevenzione e contrasto ai possibili illeciti ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

- **Destinatari:** Soci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Clienti, Organi di controllo e tutti gli stakeholder della Società.
- **Dipendenti:** tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **Ente:** [Evosolution S.r.l.](#)
- **Incidente:** un evento che porta l'insorgere di un infortunio, malattia professionale, reato o che detiene, in ogni caso, il potenziale per causare un infortunio / malattia professionale / responsabilità in merito al Decreto.
- **Infortunio / Malattia Professionale:** evento che può portare al decesso, alla malattia, a lesioni o altre perdite.
- **Linee Guida:** le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'Ente (a particolari condizioni) l'esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni annesse. Le indicazioni fornite dalle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni Modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, deve essere costruito avendo riguardo alle caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dall'area geografica in cui essa opera.
- **Miglioramento continuo:** processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica di sicurezza dell'organizzazione.
- **Modello o MOGC:** "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire i reati presupposto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.
- **Non conformità:** qualsivoglia deviazione da regole, procedure, regolamenti, prestazioni del sistema di gestione e controllo che possano direttamente o indirettamente produrre pericoli (come definiti

al punto precedente), quindi lesioni e malattie alla persona, danni alla proprietà, all'ambiente del luogo di lavoro, responsabilità legale o una combinazione di detti elementi.

- **Obiettivo:** risultati in termini di prestazione “Salute e Sicurezza” e di legalità in genere che un'organizzazione decide di perseguire.
- **Organi Sociali:** Soci.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Diritti e doveri saranno successivamente esplicitati.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Pericolo:** una fonte / situazione con potenziale per causare danni in termini di lesioni umane, malattie, danni alla proprietà, danni al luogo di lavoro, responsabilità derivante dalla Normativa o una combinazione di questi elementi.
- **Politica, Salute e Sicurezza:** dichiarazione dell'Ente riguardo le proprie intenzioni e i propri principi in relazione alle prestazioni di sicurezza e salute del personale e di tutti coloro che accedono ai locali aziendali; fornisce uno schema di riferimento per l'attività ed un indirizzo per la definizione degli obiettivi e dei traguardi in campo di sicurezza.
- **Prevenzione dei rischi:** uso dei processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo i rischi per gli operatori e per l'ambiente.
- **Processo sensibile:** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale, alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **Protocollo:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.

- **Reati:** i cosiddetti “reati presupposto / da catalogo” ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/2001.
- **Sistema di Gestione della Sicurezza:** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, la prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare ovvero mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Società stessa in caso di violazione del Modello (*allegato al MOGC*).
- **Soggetti Apicali:** tutti i Soci e gli Amministratori, nonché i soggetti titolari di deleghe di potere conferite direttamente da questi ultimi.
- **Valutazione dei rischi:** il processo globale di stima da parte dell’Ente riguardo lo specifico rischio nonché la sua successiva definizione, la quale dividerà tra “accettabili”, “eventuali” e “principali”, predisponendo per queste ultime due categorie degli specifici Protocolli di prevenzione (*Parte Speciale del Modello*).

A. IL QUADRO NORMATIVO

A.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) – emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli Enti (da intendersi come società, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un servizio pubblico, consorzi ecc., di seguito in generale “Enti”) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi oppure di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dei medesimi;
3. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sovra-indicati.

Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici, sindacati) e a una serie di altri soggetti che svolgono funzioni pubbliche.

La responsabilità dell’Ente non si sostituisce, bensì si aggiunge, alla responsabilità personale dell’individuo che ha realizzato materialmente il reato. L’inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l’Ente sanzioni che possono incidere fortemente sull’esercizio della propria attività (*rif. par. A.6*).

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato posto in essere.

Tale estensione di responsabilità all’Ente, punita così duramente dal Decreto, viene inquadrata all’interno di una logica volta ad individuare in capo all’Ente, da parte della Giurisprudenza, una “*colpa di organizzazione*” (criterio soggettivo). Tale colpa risiede nell’omessa predisposizione di un idoneo **Sistema 231**, mediante apposito **Modello di organizzazione, gestione e controllo** che

potesse garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell'Ente e, di conseguenza, evitare o comunque ostacolare le fattispecie delittuose di seguito descritte.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, attuati nel loro interesse o vantaggio.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

A.2. I REATI PRESUPPOSTO

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (c.d. *reati presupposto*), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Per l'articolazione dettagliata di ciascuna tipologia di reato si rinvia all'allegato "Elenco Reati Presupposto".

A.3. MODALITÀ DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

La realizzazione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono infatti ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di *natura oggettiva* e di *natura soggettiva*.

I criteri di **natura oggettiva** richiedono che:

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

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere di due tipologie:

- rappresentanti dell'Ente, ai quali viene associata una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'Ente stesso;
- soggetti con rapporto di subordinazione, dal quale scaturisce una responsabilità dell'ente "per colpa".

In particolare, allora, le persone fisiche collegate alla responsabilità dell'ente risulteranno essere sia i soggetti con potere di rappresentanza e/o di amministrazione, gestione e direzione (c.d. "*soggetti in posizione apicale*"), sia i soggetti cosiddetti "*subordinati*"; elencandoli per categorie:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
3. soggetti sottoposti alla direzione e al controllo di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "*soggetti subordinati*").

Alla categoria dei soggetti apicali appartengono i soci, i rappresentanti legali, gli amministratori in genere, ma anche i preposti a sedi secondarie nonché tutti i soggetti delegati dai soci e/o dal rappresentante legale ad esercitare un'attività di gestione o direzione dell'ente o di sedi distaccate.

Alla categoria dei soggetti subordinati appartengono i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali a titolo di esempio i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della “*responsabilità da reato*” è poi necessario che il fatto sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Il criterio dell’interesse presuppone che l’autore agisca con l’intento di favorire l’ente, anche solo parzialmente o indirettamente, mentre il criterio del vantaggio trova riscontro in un potenziale o effettivo risultato favorevole derivante dalla commissione del reato.

In particolare, in merito alla sussistenza del requisito oggettivo di interesse o vantaggio, la Suprema Corte ha precisato che i termini “*interesse*” e “*vantaggio*” vanno intesi separatamente. Alla luce di questo criterio, l’ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell’interesse esclusivo dell’autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di **natura soggettiva** attengono invece alla colpa dell’ente: la responsabilità dell’ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione ed allo svolgimento della sua attività.

L’accertamento della responsabilità dell’ente si lega quindi alla possibilità di muovere un rimprovero dipendente dall’accertamento di una politica professionale non corretta o di deficit strutturali nell’organizzazione che abbiano favorito la commissione di uno dei reati presupposto.

L’articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l’ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento (cosiddetto “*Organismo di Vigilanza*”, *rif. par. C*);
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente *lett. b)*.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera *a)*, quale il Presente, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di eventuali "codici" (*id est* Linee Guida) redatte da associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

L'Ente, quindi, è presunto colpevole salvo che provi che il Modello risulti essere stato fraudolentemente eluso.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se il Pubblico Ministero riuscirà a provare che la "*commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale*" (si ha, in pratica, a favore dell'ente una presunzione relativa di innocenza grazie ad una tipicamente detta "*inversione dell'onere della prova*").

A.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello opera quale esimente della responsabilità dell'Ente solo se efficace rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

In particolare, il Modello deve presentare i **principi** giuridico - formali di:

- *concretezza*: non deve essere esclusivamente formale, ma contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- *efficacia ed adeguatezza*: il riferimento deve essere specifico alla organizzazione per cui il Modello è costruito, in questo caso alla Società **Evosolution S.r.l.**
- *dinamicità*: deve potersi adeguare alle mutate condizioni ambientali.

A questi tre elementi bisognerà poi aggiungere in ambito aziendale le caratteristiche di:

- *adozione ed effettività*: è necessaria un'implementazione operativa ed una costante revisione dell'organizzazione al fine di attuare praticamente le teoriche attività descritte nel Presente e volte a evitare i potenziali rischi-reati.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In particolare, secondo il Decreto, il Modello deve individuare:

- a) **le aree a rischio – reato** approfondendo la conoscenza di ogni settore dell'azienda da un punto di vista di *risk management*, al fine di compiere una completa valutazione dei rischi dalla quale estrapolare il rischio-reato presupposto ex D.lgs. 231/2001 con annesse le aree aziendali interessate;
- b) **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e cioè il tracciamento dei processi decisionali ed operativi e la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di una funzione. Sono stati istituiti protocolli specifici per ogni attività aziendale a rischio

reato destinati ad ogni Unità Organizzativa interessata da questi nell'allegato Protocolli (*allegato al MOGC*);

- c) modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati specifici (come corruzione o concussione) presenti all'interno di specifici protocolli, oltre a un adeguato stanziamento di risorse finanziarie all'OdV specificatamente finalizzate al sistema di prevenzione-reati ex Decreto;
- d) **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con un'adeguata definizione dei flussi informativi "bidirezionali" e con la creazione di meccanismi per facilitare suddetti obblighi;
- e) un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le infrazioni al Modello e al Codice Etico (*allegato al MOGC*).

Per soddisfare le esigenze sub *d*) ed *e*), occorre attivare conoscenza da parte dell'organizzazione e di tutti gli *stakeholder* riguardo un **Codice Etico** costituente un insieme di regole integrative dei doveri e degli obblighi contrattuali che gravano su dipendenti ed apicali, nonché sugli altri portatori di interessi quali fornitori, consulenti, prestatori d'opera e di servizi in rapporto continuativo, in modo da fissarne i doveri in relazione alla prevenzione ex Decreto.

Gli *obiettivi operativi* del sistema di controllo interno realizzato grazie al Modello potranno così essere raggiunti sia in tema di attendibilità nella pubblicazione di documenti riguardanti la gestione, sia di conformità, sia di legittimazione da parte di tutti gli *stakeholder* aziendali

A.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'Ente potrà essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ai reati presupposto commessi all'estero – sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguirlo per reati commessi all'estero solo con l'esistenza dei seguenti presupposti:

- L'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- Lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede;
- Sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- Qualora la Legge preveda che il colpevole “persona fisica” sia punito su richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia presentata anche contro l’ente.

A.6. LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è sempre irrogata in caso di condanna ed è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su “quote” che tiene in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell’ente e la capacità economica e patrimoniale dello stesso.

In generale, al fine di garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all’effettivo disvalore del fatto, il D.lgs. 231/01 prevede un sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria “bifasico”:

- In primo luogo, il Giudice determina il numero di quote che ritiene più congruo per sanzionare il fatto, tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000;
- In secondo luogo, Egli procede a quantificare il valore economico da attribuire alla singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell’Ente, per un valore compreso tra euro 258,23 ed euro 1.549,00.

Il prodotto dei valori di cui sopra, determina l’entità della sanzione pecuniaria inflitta all’Ente; nel dettaglio, si potrà avere una sanzione minima pari ad euro 25.823 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) ed una sanzione massima pari ad euro 1.549.000.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, se:

- L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso;
- È stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano invece, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, solo per i reati per i quali sono espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, agevolato dalla presenza di gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- L'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi o anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi a sostegno del concreto pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Da segnalare che, in base a quanto disposto dall'art. 15 del D.lgs. 231/01, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- L'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

È infine possibile che, le sanzioni interdittive, non vengano applicate (o siano revocate, se applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e soprattutto abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Confisca

Il Decreto prevede, in via obbligatoria, la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

Pubblicazione della sentenza di condanna

A propria discrezione, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, a spese dell'ente. Secondo quanto disposto dall'art. 76 del D.lgs. 231/01, per la pubblicazione della sentenza di condanna, si osservano le disposizioni di cui all'articolo 694, commi 2, 3 e 4, del codice di procedura penale.

A.7. VICENDE MODIFICATIVE

Nel caso avvengano le seguenti vicende modificative, si procede di conseguenza:

- *trasformazione*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario;
- *fusione*: l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;
- *scissione parziale*: resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente il Giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso un reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva esclusione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero di cui il cessionario risultava comunque a conoscenza.



B. IL MODELLO DI EVOSOLUTION S.R.L.

B.1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Evosolution S.r.l. è una società che fornisce servizi e consulenze a supporto delle imprese sia pubbliche che private. **Evosolution S.r.l.** quale ente accreditato presso la Regione Lombardia si pone al servizio della comunità mediante attività di progettazione, realizzazione di servizi e programmi di formazione professionale, di orientamento e servizi al lavoro di accompagnamento e riqualificazione alla professione.

La struttura, con sede Legale in Mantova (MN) 46100, Via Giorgio Gaber 2/B, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

B.2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL MODELLO

La Società, al fine di adottare il proprio Modello, ha avviato un processo che si è articolato nelle seguenti attività:

- Individuazione delle attività sensibili e dei reati rilevanti per la Società, attraverso la ricognizione delle attività svolte tramite interviste ai responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di deleghe e procure;
- Autovalutazione dei rischi (c.d. "self risk assesment") e del sistema di controllo, in riferimento alla sua idoneità ed efficacia ai fini della prevenzione della commissione di reati di cui al decreto o mitigazione di tale rischio;

Identificazione del complesso di principi e regole di prevenzione da attuare per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società, tenendo conto del sistema di governance già esistente.

Il Modello è stato predisposto dalla **Evosolution S.r.l.** sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle *Linee Guida di Confindustria* tenendo conto dei principi di concretezza, efficacia, dinamicità, oltre che di adozione ed effettività richiesti dalla Giurisprudenza.

Ciò significa che la difformità del presente Modello rispetto a punti specifici delle Linee Guida non ne inficiano in alcun modo la validità ma, al contrario, sono stati pensati al solo scopo di rendere lo stesso ancor più adatto alle esigenze dell'Ente, in quanto redatto *“su misura dell'Ente”* nella consapevolezza di dover diventare un punto di riferimento pratico per tutte le attività svolte dalla Società.

Il presente è stato adottato mediante delibera dell'Organo Amministrativo con cui è stato nominato altresì un Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, l'osservanza nonché l'aggiornamento del Modello stesso, curando la valutazione delle procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.

B.3. FUNZIONE DEL MODELLO

La Società considera il Modello, oltre che regolamento interno vincolante per la medesima, indispensabile strumento di corporate governance, atto a instillare nel personale aziendale e in tutti i soggetti agenti in nome e per conto di **Evosolution Srl** regole e precetti condivisi, nonché ad orientare i loro comportamenti al rispetto della Legge e dei principi etici.

Il Modello si pone dunque l'obiettivo di essere uno strumento efficace di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/01 e mira ad irrobustire il sistema di controllo interno della Società, attraverso:

- L'individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- La previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- La previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta dalla Società, la previsione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello si propone, inoltre, di perseguire le seguenti specifiche finalità:

- Fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione di reati;
- Diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, contraria ad ogni comportamento in grado di violare le disposizioni di Legge, nazionali ed internazionali;
- Diffondere una cultura del controllo interno, grazie anche all'adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio reato che consentano di rilevare tempestivamente eventuali illeciti;
- Fornire un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

B.4. CODICE ETICO

Il Codice Etico è parte integrante del Modello e viene ad esso allegato.

È opportuno precisare quanto il Codice Etico abbia la caratteristica di essere un documento di “portata generale”, in quanto slegato dall'aspetto prettamente produttivo e contenente una serie di principi di “deontologia societaria” sui quali **Evosolution S.r.l.** intende richiamare l'osservanza dei propri dipendenti / collaboratori e di tutti coloro che, anche all'esterno della realtà aziendale, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa a vario titolo collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici prescritti.

Il Codice Etico si articola secondo i seguenti livelli:

1. premessa: incorporante la definizione di Codice Etico e la missione societaria. Alla *mission* si affianca la *vision*, cioè la visione etica, il punto di riferimento nella ricerca del delicato equilibrio tra aspettative e interessi dei differenti stakeholder;

2. destinatari e ambito di applicazione: interni alla premessa, sono indicati tutti i soggetti tenuti ad adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi descritti nell'allegato;
3. missione e valori di comportamento: vale a dire *“principi etici generali”*, determinanti i doveri fiduciari dell'impresa nei confronti dei portatori di interesse;
4. norme di comportamento e rapporti con gli stakeholder: questi risultano essere divisi a seconda della loro natura di interlocutori interni (A.) e interlocutori esterni (B.) per ognuna delle nove categorie presenti, in particolare:

Interlocutori interni:

- Dipendenti;
- Soci;
- Collaboratori.

Interlocutori esterni:

- Istituti Finanziari;
- Clienti;
- Fornitori di beni e servizi;
- Concorrenti;
- Pubblica Amministrazione;
- Ambiente.

Sono descritti per ognuna sia divieti sia standard di comportamento, cioè regole di condotta alle quali la Società si attiene per evitare, in relazione alla categoria, comportamenti opportunistici in genere;

5. procedure di attuazione, controllo e diffusione del Codice: redatte con l'obiettivo di diffondere il Codice all'interno e all'esterno dell'organizzazione, ad esse si affida il compito di raggiungere i principi di *“adozione”* ed *“effettività”* già richiesti per il Modello;
6. meccanismi disciplinari: si rimanda all'*allegato “Sistema disciplinare”* del Presente.

B.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari, a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i soggetti esterni, quali collaboratori, partner commerciali, consulenti, liberi professionisti obbligati attraverso vincolo contrattuale.

Tutti i soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, tutti i soggetti apicali, o con compiti di direzione, coordinamento e supervisione, hanno l'obbligo di richiedere ai propri collaboratori e subalterni il rispetto del Modello, e l'onere di vigilare e controllare che quanto ivi previsto sia efficacemente ed effettivamente attuato. La mancata applicazione dell'obbligo di vigilanza costituisce un'infrazione colpita da specifica sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare.

B.6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

L'Organo amministrativo ha competenza esclusiva per la modifica e l'aggiornamento del Modello, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora:

- Individui elementi che non garantiscano la sua adeguatezza o risultino carenti per la prevenzione dei fatti di reato;
- Siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- Intervengano modifiche di Legge al Decreto e alle norme ad esso collegate;
- Identifichi circostanze, eventi, situazioni o attività che configurino elementi di novità nell'organizzazione aziendale che necessitino di disciplina e regolamentazione.

Le funzioni aziendali interessate provvedono conseguentemente all'eventuale aggiornamento delle procedure necessarie per la completa attuazione del Modello, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza riguardo alle modifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza non esercita alcun potere di gestione delle attività in quanto non è autorizzato ad intervenire in prima persona sull'organizzazione interna dell'ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, unico deputato a prendere decisioni sul Modello.

B.7. NORMATIVA NELL'AMBITO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

L'adozione del presente Modello risulta importante anche in funzione di quanto previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/08.

Richiamando proprio il contenuto dell'art. 30 del D.lgs. 81/08, l'attuazione di corretti modelli di gestione della sicurezza sul lavoro esonera il datore di lavoro dalle responsabilità amministrativa prevista dal D.lgs. 231/01 con riferimento ai reati di cui al suo art. 25-septies.

In tal senso, la Società si impegna all'adozione di una specifica procedura volta a gestire correttamente gli obblighi giuridici relativi:

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

B.8. Il sistema di “Whistleblowing”

Il D.lgs. 24/2023, di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937, ha comportato una modifica delle vigenti disposizioni in materia di whistleblowing per il settore privato.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 che, tra l’altro, ha abrogato le disposizioni di cui all’art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l’art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001, **Evosolution Srl** ha proceduto ad un aggiornamento della procedura già adottata.

In ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa, la procedura whistleblowing di

Evosolution Srl:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti violazioni del Modello 231, del Codice etico nonché del sistema di regole e procedure adottate;
- vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi, ecc.);
- ha previsto all’interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni.

Ai sensi della vigente normativa, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all’ANAC.

L’incarico di gestire il canale di segnalazione è stato affidato all’Organismo di Vigilanza, funzione esterna dotata dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il portale informatico dedicato, accessibile tramite il sito internet aziendale.

Per maggiori dettagli, si rimanda alla procedura dedicata accessibile tramite sito internet aziendale.

B.9. Formazione e comunicazione

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di **Evosolution Srl**. garantire al personale una corretta conoscenza dello stesso e di tutti i documenti che lo compongono, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle singole funzioni nelle aree di attività a rischio.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati e condivisi con tutto il personale aziendale attraverso le modalità ritenute più idonee dall'organo amministrativo.

Al fine di garantire un'adeguata diffusione del presente Modello e del Codice Etico, nonché l'accessibilità allo stesso da parte di tutti i Destinatari esterni a **Evosolution Srl**, la Società si impegna a garantire una puntuale diffusione degli stessi, mediante la pubblicazione dei documenti sul sito internet aziendale.

C. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo che adotta il Modello istituisce un organo cui affidare il compito di vigilare *continuamente* sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Presente, nonché di proporre l'aggiornamento: si tratta del cosiddetto Organismo di Vigilanza.

La genericità del concetto di "*organismo dell'ente*" giustifica l'eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo, la Società **Evosolution S.r.l.** ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e controindicazioni di ogni composizione dell'OdV. In particolare, sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti quei compiti e quelle responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- un organismo collegiale composto da personalità interamente esterne all'Ente oppure miste interne-esterne, che potesse riunire gli svariati profili di "professionalità" richiesti ad un elemento a cui appartengono compiti che spaziano dal controllo dei flussi finanziari, a quello del personale, alla sicurezza sul lavoro e al diritto del lavoro fino alla prevenzione dei reati societari;
- unico elemento (organismo monocratico) totalmente esterno ai compiti esecutivi.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono possano profilarsi come coerenti sia nomine di Organismi di Vigilanza di tipo collegiale sia di tipo monocratico: in entrambi i casi dovranno comunque essere collocati in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione e ai suoi delegati, ma soprattutto dovranno rispondere a quei requisiti che le Linee Guida di Confindustria profilano in:

- autonomia;
- indipendenza;

- professionalità;
- continuità d'azione.

Dopo una ponderata valutazione, anche tra costi e benefici, l'OdV è stato nominato quale organo monocratico dall'Organo Amministrativo di **Evosolution S.r.l.**

C.1. NOMINA E COMPOSIZIONE

L'Organo amministrativo della Società, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, istituisce l'Organismo di Vigilanza, decidendone anche il numero di componenti.

L'Organo amministrativo di **Evosolution Srl** ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e di debolezza di ogni composizione dell'OdV. In particolare, sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti i compiti e le responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- Un organismo monocratico, ovvero composto da un unico soggetto totalmente esterno ai compiti esecutivi, dotato di tutte le competenze richieste dall'incarico;
- Un organismo collegiale, ovvero composto da più soggetti, tutti esterni all'ente oppure a composizione mista interni-esterni, in grado di riunire diversi profili di competenze e "professionalità" richiesti dall'incarico.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono coerente sia la nomina di un OdV a composizione monocratica, sia la nomina di un OdV a composizione collegiale. Tuttavia, in ogni caso, l'OdV deve essere collocato in posizione di diretto riferimento all'Organo amministrativo, nonché rispondere a quelli che sono i requisiti definiti dalle Linee Guida di Confindustria (precedentemente richiamati).

L'Organo amministrativo di **Evosolution Srl** ha deciso per la nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, quindi composto da un unico componente.

La durata dell'Organismo di Vigilanza è determinata e regolata dall'Organo amministrativo che, inoltre, delibera in merito ai suoi compensi.

C.2. REQUISITI E CAUSE DI DECADENZA

Al componente unico dell'Organismo di Vigilanza, sono richiesti al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i seguenti requisiti oggettivi:

- Autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- Indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività delle proprie decisioni e azioni;
- Professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- Continuità di azione, intesa come capacità dell'organo di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con la sottoscrizione, da parte dell'unico componente, di una dichiarazione di accettazione dell'incarico. Una volta accettato l'incarico, l'OdV deve adempiere ai propri doveri con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle proprie attestazioni.

È poi richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- Essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche in primo grado, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV.

Inoltre, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle seguenti condizioni:

- Ricoprire all'interno della società altri incarichi di carattere operativo;
- Trovarsi in una palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

Il componente unico dell'Organismo deve avere adeguate conoscenze giuridiche, economico-finanziarie e di risk assesment, la cui valutazione sarà effettuata dall'Organo amministrativo

attraverso la valutazione del curriculum dei candidati. In particolare, la valutazione deve tenere conto delle specifiche conoscenze in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza decade al venir meno dei requisiti sopra indicati nonché quando è raggiunta la scadenza naturale del mandato.

In presenza di una giusta causa, l'Organo amministrativo può revocare il mandato al componente unico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono motivo di revoca del mandato per giusta causa le seguenti ipotesi:

- Mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza;
- Inadempimento dell'incarico affidato.

È responsabilità dell'Organo amministrativo provvedere alla tempestiva nomina dell'OdV decaduto, revocato o cessato.

In ogni caso l'OdV, rimane comunque in carica *pro-tempore* fino alla nomina del nuovo OdV.

C.3. POTERI E FUNZIONI

L'Organismo di Vigilanza così istituito, come anche descritto nel Regolamento di cui lo stesso si deve dotare, ha il compito di:

- provvedere in unica persona a redigere i verbali periodici, riguardanti i cambiamenti (in particolare, richieste di cambiamenti) intervenuti sul Modello, gli interventi fatti in sede organizzativa, la richiesta di nuovi Protocolli comportamentali da attuare / nuovi corsi di formazione / riunioni informative e di aggiornamento da seguire sul presente argomento e di eventuali sanzioni disciplinare da irrogare;
- redigere e consegnare all'Organo Amministrativo obbligatoriamente ogni 3 mesi una relazione sullo stato di fatto e sullo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza effettuata durante il periodo nonché sugli interventi opportuni all'implementazione del Modello stesso.

C.4. CONSULENTI ESTERNI

Nonostante la composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, viene concessa la possibilità in capo allo stesso di avvalersi e farsi assistere da consulenti esterni in relazione ai seguenti argomenti o attività:

- discussione sui report riguardanti le criticità rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 emersi dalla *Parte speciale* o da nuove attività intraprese in campo aziendale;
- analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello;
- revisione periodica del Modello con particolare attenzione al confronto tra le procedure comportamentali formalmente previste e la loro valenza effettiva;
- aggiornamento circa l'emanazione di eventuali procedure legate a specifici contenuti nel Modello in relazione alle aree individuate dallo stesso come "sensibili".

È prevista la possibilità di riunioni, anche periodiche, dei detti consulenti con l'Organismo di Vigilanza per aiutarlo in maniera tecnica nell'espletamento delle sue complicate mansioni. Il loro compenso, al contrario di quello relativo alla formazione del Personale, sarà a carico dell'Ente ma l'importo dovrà rientrare nei confini del budget definito per l'Organismo di Vigilanza.

C.5. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto evidenzia l'obbligo di prevedere nel Modello flussi informativi cosiddetti *bottom-up* (cioè dal basso verso l'alto) atti a rendere efficiente ed efficace il difficile compito di monitoraggio dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Detti flussi informativi sono previsti sia per quanto riguarda l'esecuzione di attività dichiarate sensibili, sia di quelle anomale ovvero riguardo le possibili violazioni del Modello, a seguito dell'individuazione delle aree a rischio.

I flussi informativi attivati devono risultare essere di natura "bidirezionale quindi dall'OdV ai soggetti interni all'azienda e viceversa. Si avranno quindi:

- a scadenze predefinite, i cosiddetti flussi informativi periodici, attraverso cui l'OdV richiederà delle informazioni specifiche alle singole funzioni in merito alle procedure ed alle mansioni loro riferite;
- in casi particolari, i cosiddetti flussi informativi episodici, attraverso cui l'OdV viene costantemente informato su quanto accade in azienda riguardo specifiche attività straordinarie / a rischio;
- l'Organo Amministrativo dovrà confrontarsi con l'OdV in tali materie al fine di consigliare particolari azioni, con riferimento alle rispettive competenze e con la massima cooperazione tra le parti.

Sono inoltre previsti specifici obblighi di informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza a carico di dipendenti e collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni, inadempimenti o accadimenti sospetti.

Tutte le casistiche che comportano l'obbligo di invio di un flusso informativo episodico all'OdV sono elencate all'interno di apposita Procedura di Gestione Flussi OdV, che identifica anche le modalità di comunicazione.

Si segnala, che per tutte le comunicazioni con l'OdV è stata istituita la seguente casella di posta elettronica istituzionale:

evosolution@organismoodv231.it

C. 6. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Come già indicato al paragrafo B.8., all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di "gestore delle segnalazioni" di comportamenti illeciti (Whistleblowing).

È responsabilità dell'OdV agire sempre nel rispetto della procedura adottata dalla Società e, in generale, della vigente normativa in materia; nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, l'OdV effettua ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'audizione dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

C.7 DOTAZIONE DI RISORSE FINANZIARIE ALL'OdV

I poteri e le funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza rendono l'attribuzione di un **budget** all'OdV un punto cardine del Modello di gestione, organizzazione e controllo e, più in generale, di tutta la struttura di prevenzione ex D.lgs. 231/2001.

È pertanto necessario che, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Amministrativo approvi una dotazione adeguata di risorse finanziarie, su proposta o meno dell'Organismo stesso, affinché sia reso possibile in via pratica il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, audit particolari ecc.).

C.8. ARCHIVIO INFORMATICO OdV

Tutta la documentazione raccolta e/o predisposta dall'OdV, così come qualsiasi informazione e/o segnalazioni ricevuta, è custodita per un periodo di anni 10 dall'Organismo di Vigilanza attraverso le modalità definite all'interno del proprio regolamento.

D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO

Al presente Modello fanno riferimento i seguenti *allegati*:

<i>Codice Etico</i>
<i>Parte Speciale</i>
<i>Protocolli comportamentali</i>
<i>Sistema Disciplinare</i>
<i>Elenco dei reati</i>
<i>Organigramma</i>
<i>Delibere di approvazione del Modello, di nomina dell'OdV</i>
<i>Deleghe di potere</i>

Il presente Modello è stato redatto dall'Organo Amministrativo

con la consulenza di Aspera231 S.r.l.

