

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

ARGEKO S.P.A.

PARTE GENERALE

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione di ARGEKO S.p.A.
con Delibera del 31.03.2026*

INDICE

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE	8
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	8
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001.....	8
1.2 I reati presupposti alla responsabilità <i>ex</i> D.lgs. n. 231/2001.....	11
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	13
1.4 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo	15
1.4.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse	15
1.5 Linee Guida di Confindustria	16
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	16
2.1 La scelta di ARGECO S.P.A. di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001	16
2.1.1 Presentazione della Società	17
2.2 Finalità del Modello.....	17
2.3 Elementi fondamentali del Modello.....	18
2.4 Destinatari del Modello organizzativo	18
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	19
3.1 Azioni poste in essere da ARGECO S.P.A. per la diffusione del proprio Modello	19
3.1.1 Informativa al Personale Interno	19
3.2. Il primo indice di efficace attuazione del Modello da parte della Società: la formazione	20
3.2.1 Attività minime previste per la formazione.....	20
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	21
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	21
a) Autonomia e indipendenza	21
b) Professionalità.....	22
c) Continuità d'azione.....	23
d) Onorabilità.....	23
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	24
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di Funzione.....	24
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV.....	28
4.3 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	29
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	29
4.5 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	30
SEZIONE V. CANALI DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE DEL <i>WHISTLEBLOWING</i>	31
5.1 Protezione delle segnalazioni.....	31
a) Riservatezza	33
b) Garanzie procedurali.....	34

c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all’OdV	35
5.1.1 Segnalazioni anonime	35
SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE	35
6.1 Funzione del sistema disciplinare	35
6.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti.....	36
6.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti	37
6.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori	38
6.5 Sistema sanzionatorio previsto per i Sindaci	38
6.6 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e Partners	38
6.7 Sistema sanzionatorio in tema di normativa sul <i>whistleblowing</i>	38
6.8 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni	39

ALLEGATI

1. Elenco Reati;
2. Codice Etico;
3. Visura societaria;
4. Organigramma;
5. Deleghe e procure in essere;
6. Manuale della Qualità;
7. Manuale Salute e Sicurezza;
8. Manuale Ambiente;
9. Metodologia di *Risk Analysis*;
10. Tabella *Risk Analysis*;
11. Procedura di gestione della segnalazione "*whistleblowing*".

DEFINIZIONI

- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno del Società o, comunque, operando per conto di essa, commette uno dei

Reati;

- “Codice dell’Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.lgs. n. 152 del 3 aprile 2006;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti e i doveri morali di ARGECO S.P.A. che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all’attività aziendale;
- “Collaboratori non continuativi”: soggetti impegnati in ARGECO S.P.A. per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di ARGECO S.P.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza e assistenza di ogni tipo, nell’interesse di ARGECO S.P.A.;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti che, a qualunque titolo, vantino un interesse rispetto all’attività esercitata da ARGECO S.P.A., ivi inclusi i dipendenti, a prescindere dalla natura del contratto di lavoro che li vincola alla Società, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholders*;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di ARGECO S.P.A., ivi compresi i dirigenti, i collaboratori non occasionali, gli stagisti, gli apprendisti e i tirocinanti;
- “D.lgs. 231/2001 o Decreto”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*;
- “D.lgs. 24/2023”: il Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, di *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, c.d. *“whistleblowing”*;
- *“due diligence”*: attività di controllo, verifica e confronto della documentazione inerente ad una determinata società, onde vagliarne la conformità a criteri di valutazione predeterminati;
- “D.V.R.”: Documento di Valutazione dei Rischi previsto dall’art. 28 D. lgs. 81/2008;
- *“e-learning”*: metodologia di insegnamento e apprendimento che consente l’interazione tra

docente e discente, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici;

- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con ARGECO S.P.A.;
- “funzione aziendale”: comparto di ARGECO S.P.A. cui è devoluto un singolo processo unitariamente inteso o un singolo ramo dell'oggetto sociale di ARGECO S.P.A.;
- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno, a qualsiasi titolo, rapporti collaborativi con terzi, al fine di perseguire l'oggetto sociale;
- “ARGECO” o la “Società”: ARGECO S.p.A.;
- “Modello” o “Modello Organizzativo”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno ad ARGECO S.P.A., preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “Organi sociali”: i titolari di quote di partecipazione e il CdA di ARGECO S.p.A.;
- “outsourcing”: tutte le forniture di beni e servizi che la Società richiede a terzi soggetti, esterni alla Società;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione, secondo disposizioni di legge vigenti;
- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di *Risk Analysis* adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Partners”: controparti contrattuali di ARGECO S.P.A. , quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d'impresa - ati, *joint*

venture, etc);

- “Personale interno”: personale addetto alle attività svolte da ARGECO S.P.A., ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori, a qualunque titolo organici alla struttura del Società;
- “Piano Annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello, regolato dall’Organismo di Vigilanza nominato;
- “Processo aziendale”: complesso di attività di ARGECO S.P.A., tra loro inscindibilmente collegate e funzionali alla realizzazione di un servizio ovvero al processamento di dati e/o informazioni, destinati ad un soggetto interno/esterno alla compagine aziendale, risultate “sensibili” al potenziale rischio di commissione di Reati;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposto alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile dei Canali interni di segnalazione”: il responsabile, interno o esterno, dotato di autonomia e indipendenza e nominato ai sensi dell’art. 4 del D.lgs. 24/2023, al quale è conferito l’incarico di processare le segnalazioni ricevute tramite i canali interni di segnalazione c.d. “*whistleblowing*”;
- “Responsabile di funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di ARGECO S.P.A.;
- “*Risk assessment*”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da ARGECO S.P.A. finalizzata ad individuare, succesivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto dai lavoratori, come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di

un'unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale, nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l'ente;

- “soggetti sottoposti all'altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 231/2001, dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “*stakeholders*”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, vantano un interesse rispetto all'attività esercitata da ARGECO S.P.A.;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e sue successive modifiche;
- “*whistleblower*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente Modello, del Codice Etico o la potenziale commissione di Reati. La Società attua la disciplina inerente alla gestione delle segnalazioni e alla protezione del segnalante, conformemente a quanto statuito dal D.lgs. 24/2023.

PARTE GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il [Decreto](#) legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa derivante da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica (enti in genere).

Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite, agli effetti della legge penale, per l’eventuale commissione di condotte illecite mirate a perseguire l’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [Decreto](#) Legislativo n. 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Con l’emanazione del [D.lgs. 231/2001](#), dunque, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti dai summenzionati strumenti normativi di fonte internazionale e comunitaria, in virtù dei quali gli Stati membri erano stati sollecitati ad introdurre, nel diritto interno, paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche nascente da reato e di un corrispondente sistema sanzionatorio in grado di prevenire e contrastare la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.lgs. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce una responsabilità di natura “para-penale” della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del Codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal Prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità da reato degli enti nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell’ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni assunte dai vertici dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando l’applicazione di sanzioni amministrative, consegue da reato e il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il [D.lgs. 231/2001](#) contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando un sistema di quote, alle quali si aggiungono, per i reati più gravi e qualora siano integrati i requisiti posti dall’art. 13, misure interdittive, tra cui si annoverano la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi. Nei casi più gravi, le sanzioni interdittive possono giungere alla imposizione del divieto di esercitare la stessa attività d’impresa, allorché l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata agli scopi perseguiti dalla normativa di riferimento.

La sanzione amministrativa a carico dell’ente, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, previo accertamento della sussistenza di tutti i presupposti per il riconoscimento della responsabilità da reato, da attuarsi nell’ambito di un procedimento penale e sotto l’egida delle medesime garanzie che l’ordinamento giuridico riconosce all’imputato persona fisica. Deve, quindi, essere appurato che sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia stato commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente (c.d. reati presupposto) e che tale reato sia stato compiuto nell’**interesse** o a **vantaggio** dell’ente, da parte di [soggetto apicale](#) oppure da un soggetto sottoposto all’altrui direzione e coordinamento, che siano parte dell’ente medesimo.

Inoltre, è bene evidenziare che, qualora l’autore del reato abbia agito perseguendo il proprio **esclusivo** vantaggio (o quello di un soggetto terzo rispetto all’ente), nessuna responsabilità è passibile di insorgere in capo all’ente, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti, secondo quanto specificato dall’art. 5 del Decreto, sono:

- a) *“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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti soggetti sottoposti all’altrui direzione).

I soggetti richiamati dalla normativa in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell’ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico¹”, anziché una di tipo “nominalistico”,

¹ Per “funzionalistico” si deve intendere quell’approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura

ponendo, dunque, l'accento sulla concreta attività svolta dal singolo soggetto operante in seno all'ente, piuttosto che alla qualifica della quale il medesimo sia formalmente investito.

Preme sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione - rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente - delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "*unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*"; si tratta, come noto, di figure aziendali sempre più diffuse nella realtà economica attuale.

Tale considerazione impone una particolare attenzione ai fini dell'elaborazione di un [Modello](#) organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace e idoneo a prevenire condotte penalmente rilevanti, nell'ambito di ogni partizione organizzativa e strutturale della Società.

È, quindi, necessario che la Parte Speciale del [Modello](#), dedicata all'analisi delle macro categorie di reati presupposto, il cui rischio di commissione, tenuto conto del contesto strutturale - organizzativo e gestionale dell'ente, si sia rivelato significativo, esprima presidi preventivi in relazione ad ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in [ARGEKO S.P.A.](#); occorre prevedere, in particolare, che il singolo processo aziendale presieduto dalla predetta figura, nel cui ambito vengono svolte attività particolarmente sensibili al rischio reato, sia adeguatamente monitorato.

Tale necessità viene gestita attraverso la predisposizione di opportuni protocolli preventivi, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza delle attività "sensibili" riconducibili ad un determinato processo, nell'ottica di scongiurare la potenziale commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#).

Sempre con riferimento ai potenziali soggetti attivi del reato presupposto, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale*". Al riguardo, la Relazione ministeriale al Decreto ha precisato che "*la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*". Da un lato, infatti, sarebbe risultata incoerente la scelta di escludere la responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente soggetto all'altrui controllo e direzione; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché, acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nei processi decisionali e nelle attività in genere esercitate dall'ente.

Ciò impone, come è agevole comprendere, una dettagliata analisi dei singoli processi aziendali, nell'ambito dei quali si esplicano le diverse attività svolte da [ARGEKO S.P.A.](#), in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o, nella denegata ipotesi in cui ciò non sia possibile, di garantirne una

societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella **colpevolezza** dell'ente per il reato realizzato.

Tale requisito soggettivo si identifica nella **colpa di organizzazione**, intesa come **assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza** autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente [Modello](#) organizzativo.

Infine, è bene evidenziare che la responsabilità da reato degli enti si estende anche agli illeciti commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato entro il cui territorio si sia consumato il reato, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal [D.lgs. 231/2001](#): ciò comporta, ai fini del presente [Modello](#) organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che [ARGECO S.P.A.](#) si trovi eventualmente a compiere all'estero.

Tale aspetto verrà meglio approfondito nella Parte Speciale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di addentrarsi nel merito delle attività svolte da [ARGECO S.P.A.](#), al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#), è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 [D.lgs. 231/2001](#)) o contro il patrimonio della [P.A.](#) (art. 24 [D.lgs. 231/2001](#)). In seguito, è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del [D.lgs. 231/2001](#) – anche ad altre categorie di reati.

Ad oggi, i reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti sono disciplinati all'interno delle macrocategorie di seguito elencate, di cui agli artt. 24 - 25 *undevicies* D.lgs. n. 231/2001.

- 1) Reati contro il patrimonio della [P.A.](#) commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)**
- 2) Reati contro la [P.A.](#) (art. 25)**
- 3) Reati di falso nummario e contro l'industria e il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis.1*)**
- 4) Reati societari (art. 25 *ter*)**
- 5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25**

quater)

- 6) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater*. 1)
- 7) Reati di “abuso di mercato” (art. 25 *sexies*)
- 8) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)
- 9) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
- 10) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1)
- 11) Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)
- 12) Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- 13) Delitti inerenti alla criminalità informatica e all’illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*)
- 14) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)
- 15) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 *novies* - *rectius: decies*)
- 16) Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- 18) 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 *quaterdecies*)
- 19) Reati tributari (25 *quinqüesdecies*)
- 20) Reati di contrabbando (25 *sexiesdecies*)
- 21) Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*)
- 22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*);

23) Delitti contro gli animali (art. 25 *undevicies*).

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Agli artt. 6 e 7 del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore prevede, come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente derivante da reato, l'adozione di un effettivo ed efficace [Modello](#) di organizzazione, di gestione e controllo, il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del [Decreto](#), emerge una differenza di disciplina, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

L'art. 6 prevede, infatti, che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di monitorare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, di gestione e controllo;

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

Secondo l'art. 7 del Decreto, invece, relativamente ai reati commessi da [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#), l'ente risponde solo ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi, laddove l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un [Modello](#) di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un [Modello](#) (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità derivante da reato a suo carico.

La mera adozione del [Modello](#) da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio di [ARGECO S.P.A.](#) – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero dalla responsabilità dell'ente, essendo, invero, necessario che il [Modello](#) sia reso *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del [Modello](#), il legislatore, all'art. 6 comma 2 [D.lgs. 231/2001](#), statuisce

che il [Modello](#) deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Il Comma 2-*bis* dell'art. 6 prevede, inoltre, che, ai fini dell'idoneità preventiva del Modello, gli enti debbano sviluppare e mettere a disposizione del personale operante i canali di segnalazione interna, come disciplinati ai sensi del Decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

La caratteristica dell'effettività del [Modello](#) è, invece, legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, [D.lgs. 231/2001](#), richiede:

- a) una verifica periodica in merito alla puntuale osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari e l'eventuale modifica dello stesso nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività esercitata dall'Ente o, ancora, modifiche normative che impattino sulla disciplina delineata dal D.lgs. n. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato (aggiornamento del [Modello](#));
- b) un sistema sanzionatorio idoneo, per l'appunto, a sanzionare il mancato rispetto dei presidi preventivi indicati nel [Modello](#) da parte dei Destinatari.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) 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".

Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti idonei ad adempiere alla funzione preventiva.

Le caratteristiche strutturali proprie di [ARGECO S.P.A.](#) consentono di fare riferimento, a tal fine, ai criteri indicati dalle Linee Guida di Confindustria, di cui si dirà a breve, in quanto applicabili in sede di definizione dei controlli e dei presidi volti a prevenire la verifica di illeciti della specie quivi presi in considerazione.

1.4 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la naturale sede di accertamento della responsabilità degli enti derivante da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del D.lgs. 231/01 (*artt. 34 e seguenti*). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

1.4.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del D.lgs. 231/01 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, *“salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

E, invero, nel corso di un procedimento penale, può sussistere, in concreto, il rischio di insorgenza di un **conflitto di interesse** tra la difesa del Legale Rappresentante e quella dell'Ente.

Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica dal medesimo rappresentata. In tale situazione, ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente.

In merito, hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è legittimo il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere *“produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato”*.

La Corte di Cassazione ha ulteriormente specificato, con la sentenza n. 32110 del 2023, che l'ente è chiamato, all'interno del proprio Modello organizzativo, a prevedere - in caso di procedimento penale che veda, al contempo, l'incolpazione dell'ente e l'imputazione a carico del Legale Rappresentante per l'illecito presupposto - le modalità di nomina del proprio difensore, per prevenire la manifestazione di un conflitto di interesse di natura processuale tra le rispettive esigenze difensive. Sicché, la normativa e la giurisprudenza di legittimità dispongono, a tutela della persona giuridica, che quest'ultima **non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato**. Pertanto, il Legale

Rappresentante imputato **non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nell'ambito del procedimento penale.**

Nel caso dovesse verificarsi quanto sopra illustrato, pertanto, al fine di prevenire l'emersione di un *vulnus* di tutela nella propria difesa processuale, la Società dispone che il Legale Rappresentante **si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente**; si procederà, dunque, alla nomina del difensore dell'Ente per il tramite di altro responsabile, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso, quale, ad esempio, un membro del Consiglio di amministrazione, non in conflitto.

Qualora non sia possibile individuare tale soggetto, l'assemblea dei soci provvede, senza ritardo, a nominare un **Procuratore ad hoc**, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. In ogni caso, il rappresentante dell'ente non in conflitto **provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente**, che verrà identificato in un **avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato**. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista **diverso e terzo** rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante imputato nel medesimo procedimento o in relazione ai medesimi fatti.

1.5 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* [Decreto Legislativo 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 l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), [ARGECO S.P.A.](#) si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Si tiene ad evidenziare che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di [ARGECO S.P.A.](#)

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di [ARGECO S.P.A.](#) di dotarsi del [Modello](#) previsto dal [D.lgs. n. 231/2001](#)

La scelta di [ARGECO S.P.A.](#) di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione *ex* [D.lgs. 231/01](#) si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i [Destinatari del Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche

vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari e nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo, al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal [Decreto](#).

2.1.1 Presentazione della Società

[ARGECO S.P.A.](#) è una Società attiva nel settore ecologico - industriale ed esercita, principalmente, l'attività di raccolta, trasporto, analisi, stoccaggio e commercializzazione di rifiuti plastici, carta, cartone e legno, nonché l'attività di produzione di combustibile da rifiuto, da destinarsi a cementifici e termovalorizzatori.

Ai fini dell'esercizio della propria attività di impresa, la Società dispone di tre impianti di selezione, raccolta e stoccaggio dislocati sul territorio della provincia di Ferrara.

2.2 Finalità del [Modello](#)

Come già si è accennato, il presente documento ha la funzione di circoscrivere e coordinare il sistema - strutturale ed organico - delle procedure e delle attività di controllo (preventive, contestuali e *post factum*) finalizzato, a sua volta, al contenimento del rischio di commissione di [Reati](#), nel contesto organizzativo - gestionale dell'ente. Ciò mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi di controllo.

I principi contenuti nel presente [Modello](#) debbono condurre, da un lato, a diffondere una piena consapevolezza, in capo ai potenziali [autori del reato](#), della presenza di un rischio di commissione illeciti, passibile di manifestarsi nel contesto della propria area di attività. Dall'altro lato, il [Modello](#) ha, altresì, la funzione di portare ad evidenza come la commissione di illeciti risulti essere fortemente contraria, in ogni caso, agli interessi e alla filosofia imprenditoriale di [ARGECO S.P.A.](#), anche qualora la Società stessa potrebbe trarne un vantaggio economico o di qualsivoglia altra natura. E ancora, grazie allo sviluppo di un monitoraggio costante sulle attività a rischio, il [Modello](#) intende consentire a [ARGECO S.P.A.](#) di identificare, con efficacia, eventuali *deficit* organizzativi, oppure comportamenti contrari alla legge e, di conseguenza, reagire tempestivamente per prevenire e impedire la possibile consumazione di un [Reato](#).

Tra le prime finalità del [Modello](#), vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli [Organi Sociali](#), [Dipendenti](#), [Consulenti](#), [Partners](#) e tutti gli altri [stakeholders](#) che operino per conto o nell'interesse della Società, nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del [Codice Etico](#) e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto, è bene evidenziare che [ARGECO S.P.A.](#) reputa ogni comportamento illecito

possibilmente attuato dai [Destinatari](#) censurabile e biasimevole; la Società non tollera in alcun modo che al proprio interno vengano poste in essere condotte avverse alla legge, al [Codice Etico](#) e al presente [Modello](#) organizzativo. La Società si riserva la facoltà di sanzionare eventuali trasgressioni di tali principi operativi, in coerenza con le disposizioni indicate nel Sistema Disciplinare contenuto nella Sezione VI.

Il monitoraggio circa il rispetto delle summenzionate regole è affidato ai [soggetti apicali](#) ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'[OdV](#), anche mediante l'applicazione, in caso di accertate violazioni, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del [Modello](#)

Il [Modello](#) si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** del [Modello](#) descrive il quadro normativo di riferimento del [Modello](#), le sue finalità, la sua struttura e il suo processo di realizzazione, nonché le sue componenti essenziali, quali la struttura e la composizione dell'[OdV](#), con l'indicazione delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono l'aggiornamento del [Modello](#), il sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazioni del [Modello](#), gli obblighi di comunicazione e diffusione del [Modello](#) e quelli inerenti alla formazione del personale. Parimenti, la **Parte Generale** disciplina gli aspetti inerenti alla gestione delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023, c.d. *whistleblowing*.

La **Parte Speciale**, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di [Risk assessment](#), sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" al rischio-reato rispetto alla realtà di [ARGEKO S.P.A.](#) e che, pertanto, debbono essere assoggettate a costanti controlli e verifiche. In funzione delle risultanze dell'analisi del rischio, la **Parte Speciale** del [Modello](#) provvede ad approntare specifici protocolli preventivi, preordinati a mitigare il rischio di verifica di fatti di reato.

2.4 [Destinatari del Modello organizzativo](#)

Il [Modello](#) è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di [ARGEKO S.P.A.](#), ivi inclusi coloro che non sono chiamati a svolgere attività che siano risultate sensibili e soggette a rischio-reato all'esito della *Risk Analysis*. Le disposizioni contenute nel [Modello](#) devono, dunque, essere rispettate dal vertice amministrativo, dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto del Società, e dai lavoratori subordinati e collaboratori; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del [Modello](#) medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra Sezione III – Paragrafo 3.1*).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei [Reati](#), il presente [Modello](#) è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia quali persone fisiche ([consulenti](#), professionisti, *etc.*) sia quali società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a [ARGEKO S.P.A.](#) per la realizzazione delle attività aziendali. Il rispetto del

[Modello](#) è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del [Modello](#) nell'esecuzione di qualsivoglia attività svolta contestualmente al rapporto commerciale/collaborativo con [ARGECO S.P.A.](#)

Rispetto ai [Fornitori continuativi](#) e ai [Partners](#) di [ARGECO S.P.A.](#), si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di [due diligence](#). Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica necessaria al fine di rendere il servizio oggetto del contratto, la regolarità contributiva e il corretto trattamento del personale, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche. In ogni caso, i fornitori continuativi della Società sono tutti identificati in realtà consolidate ed affidabili, con le quali vige un rapporto fiduciario.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da [ARGECO S.P.A.](#) per la diffusione del proprio [Modello](#)

Le modalità di comunicazione del [Modello](#) devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i [Destinatari](#) siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto, è costante impegno di [ARGECO S.P.A.](#) divulgare i principi e le disposizioni contenuti nel proprio [Modello](#).

Quanto all'informazione, il [Modello](#) è disponibile, in versione "short", pubblicata in apposita sezione del sito internet ufficiale di [ARGECO S.P.A.](#)

L'attività formativa riguarda il [D.lgs. 231/2001](#), il Codice etico e il [Modello](#) organizzativo e le *policy* di maggiore rilievo adottate dalla Società.

La Società garantisce costanza e continuità nell'erogazione della formazione al proprio personale, in materia di responsabilità degli enti derivante da reato.

3.1.1 Informativa al [Personale Interno](#)

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione al personale e ai collaboratori deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi, il [Personale Interno](#) di [ARGECO S.P.A.](#) è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione e degli eventuali aggiornamenti del presente [Modello](#).

[ARGECO S.P.A.](#) si impegna a comunicare ai Destinatari tutti l'intervenuta adozione del [Modello Organizzativo](#), mediante pubblicazione, sul proprio sito *web* e nella rete intranet

aziendale, di apposita circolare informativa. Il [Modello](#) in versione cartacea sarà, altresì, messo a disposizione del personale, per la libera consultazione.

3.2. Il primo indice di efficace attuazione del Modello da parte della Società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#) adottati dalla Società medesima.

In particolare, potrà essere svolta formazione con incontri in presenza ovvero da remoto, tramite videoconferenza.

Ad ogni modo, la Società adoterà le modalità di erogazione della formazione che, di volta in volta, saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione dei contenuti a mezzo di idonei riscontri documentali, conservati a cura dell'Organo Amministrativo.

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti in capo alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal [Decreto](#) e, più specificatamente, i principi contenuti nel [Codice Etico](#), nel [Modello](#) e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, nonché le specifiche finalità preventive che il [Modello](#) persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli [Destinatari](#) e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica), ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità [e-learning](#).

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del [Modello](#), anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di [ARGECO S.P.A.](#) In particolare, ove intervengano modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuove categorie di reati presupposto che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), il Consiglio di Amministrazione procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone, altresì, la fruizione da parte dei [Destinatari](#). L'attività di formazione è gestita e monitorata dal Responsabile del Personale ed è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

L'[Organismo di Vigilanza](#) verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione

e, se necessario, richiede che vengano effettuati controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai [Destinatari](#), in relazione al contenuto del [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#).

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1. Struttura e composizione dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Il [D.lgs. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1, prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.lgs. 231/2001](#), in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'[OdV](#) può espletare le proprie funzioni sia in composizione monocratica che collegiale.

[ARGECO S.P.A.](#) ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un [OdV](#) collegiale, composto da professionisti esperti in materia di responsabilità degli enti da reato ai sensi del [D.lgs. 231/01](#).

I componenti dell'[Organismo](#) sono stati, quindi, identificati in figure esperte in materia di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, i quali garantiscono un costante monitoraggio della corretta applicazione del [Modello](#), soddisfacendo, al contempo, i requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità nello svolgimento dei compiti affidati all'[Organismo](#).

Tale soluzione è stata ritenuta dalla Società come la più adatta, alla luce delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'[OdV](#) è istituzionalmente preposto.

[ARGECO S.P.A.](#) ha, inoltre, deciso che la nomina dell'[OdV](#), nonché l'eventuale revoca, siano di competenza esclusiva dell'Organo Gestorio della Società. L'Organo Amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'[OdV](#), nel suo complesso, sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'[OdV](#) non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti vengono soddisfatti garantendo all'[OdV](#), da considerarsi come unità di *staff* a sé stante nella struttura organizzativa dell'Ente, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'[OdV](#) risponda solo al massimo vertice gerarchico: l'Organo Gestorio.

Pertanto, solo l'Organo Gestorio è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance*

professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'[OdV](#) e il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

Ad ogni modo, al fine di rendere effettivi i requisiti sopra citati, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'[OdV](#), in modo da assicurare ai medesimi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione in loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'[OdV](#), emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato - o il tentativo di commissione del medesimo - ovvero una violazione del presente [Modello](#)).

In tale ipotesi, l'[OdV](#) sarà tenuto a comunicare l'esito dei propri accertamenti all'Assemblea dei Soci, destinatario, in ultima istanza, dell'Organismo.

L'Assemblea dei Soci valuterà, per parte sua, gli opportuni provvedimenti e ne disporrà, se del caso, l'applicazione nei confronti dell'Amministratore. Tali provvedimenti possono consistere nell'irrogazione di sanzioni pecuniarie o, nei casi più gravi, nella revoca dell'incarico per giusta causa, fatto salvo, in ogni caso, il risarcimento del maggior danno eventualmente occorso alla Società, anche nel caso in cui il fatto imputato all'Amministratore non abbia determinato l'insorgere della responsabilità amministrativa dell'Ente.

b) Professionalità

L'[OdV](#) deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare, deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (e.g. gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) e agli istituti generali di tale Decreto. Tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

I membri dell'[OdV](#) devono possedere, oltre alle competenze tecnico-specialistiche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli [Organi sociali](#) e con il vertice aziendale, oltre a non aver mai ricoperto la qualifica di imputati, nell'ambito di procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie delittuose contemplate dal [D.lgs. 231/2001](#).

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'[OdV](#) deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesti l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela, di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Gestorio di ARGECO S.P.A., [soggetti apicali](#) in genere o sindaci di [ARGECO S.P.A.](#);

- conflitti d'interesse, anche potenziali con [ARGECO S.P.A.](#), tali da minarne l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su [ARGECO S.P.A.](#);
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'[OdV](#), di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso [Pubbliche Amministrazioni](#) nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'[OdV](#);
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al [D.lgs. 231/2001](#) o altri reati ad essi assimilabili o, comunque, delitti non colposi;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa la pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici, ovvero dell'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'[OdV](#) deve:

- svolgere la propria attività di vigilanza sull'applicazione del Modello in maniera costante e continuativa, facendo eventualmente ricorso ai propri poteri d'indagine;
- vigilare sull'attuazione del Modello e monitorarne il costante aggiornamento;
- riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo, con cadenza annuale, un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un *report* riepilogativo.

In caso di eventuali avvicendamenti nella carica di componente dell'[OdV](#), i membri uscenti sono chiamati ad assicurare la massima collaborazione e trasparenza, onde agevolare il passaggio di consegne ai membri subentranti.

d) Onorabilità

Sotto il profilo soggettivo, i membri dell'[OdV](#) debbono essere in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, debbono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, forniti di conoscenze di carattere aziendalistico, ma, vieppiù, dotati della necessaria cultura legale (societaria e penale), contabile e gestionale. I membri dell'[OdV](#) devono, altresì, garantire la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli [Organi sociali](#) e i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse).

Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della Società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto [Organismo](#), il componente riveste il proprio ruolo per anni uno con rinnovo automatico e sino a revoca da parte dell'Organo Amministrativo.

Il membro può essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato, l'[OdV](#) rimane in carica sino alla effettiva nomina del membro del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dall'Organo Gestorio, al momento della nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dall'Organo Gestorio.

La revoca dei poteri propri dell'[OdV](#) e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [ARGECO S.P.A.](#), mediante apposita delibera dell'Organo Gestorio.

L'[OdV](#) è nominato dall'Organo Gestorio di ARGECO S.P.A.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'[OdV](#) interessato.

Se, nel corso dell'incarico, vengono a mancare uno o più componenti dell'[OdV](#), l'Organo Gestorio provvede, tempestivamente, alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà, comunque, operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di un regolamento operativo che ne disciplini il funzionamento, in conformità alla legge e alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di Funzione

Contestualmente alla nomina dell'[OdV](#), la Società ha deciso di incaricare i [Responsabili di Funzione](#) del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del [Modello](#) e sull'adeguatezza dello stesso, nei rispettivi settori di operatività. Tali soggetti, adeguatamente formati secondo il piano di formazione indicato al paragrafo 3.2.1 sono stati

individuati tra coloro che presiedono specifiche aree di attività soggette a rischio reato.

Detti soggetti, infatti, svolgono attività regolamentate dai protocolli definiti nella Parte speciale del Modello organizzativo, implementati al fine di prevenire o mitigare gli inerenti rischi.

In [ARGECO S.P.A.](#) sono stati individuati quali [Responsabili di Funzione](#) i seguenti [soggetti apicali](#):

- *Consiglio di Amministrazione;*
- *Datore di Lavoro;*
- *RSPP;*
- *Responsabile Sistemi di Gestione;*
- *Responsabile Area Amministrativa e Contabilità;*
- *Responsabile Commerciale;*
- *Responsabile Acquisti;*
- *Responsabile Risorse Umane.*

Sono, in ogni caso, considerati [Responsabili di Funzione](#) tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe e ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

L'attività dei [Responsabili di Funzione](#) costituisce un importante supporto ai fini dell'adempimento all'obbligo di attuare efficacemente il [Modello](#) all'interno dell'organizzazione aziendale. Ciò anche in ragione del fatto che i medesimi forniscono un effettivo ausilio nella fase di applicazione dei Protocolli e un supporto alle attività di vigilanza dell'OdV.

Ciascun [Responsabile di Funzione](#) è, quindi, obbligato a riportare all'[OdV](#) tutte le notizie utili a coadiuvare il medesimo nell'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#).

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'[Organismo di Vigilanza](#)

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, *lett. b)* come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del [Modello](#);
- monitorarne l'aggiornamento, sottoponendone la necessità e/o opportunità all'Organo Gestorio.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'[OdV](#) deve eseguire le seguenti attività:

- predisporre il [Piano Annuale](#) delle verifiche in merito all'adeguatezza e funzionamento del [Modello](#), graduando i controlli a seconda della gravità del

rischio emerso a seguito del *Risk Assessment*;

- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del [Piano Annuale](#), sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del [Modello](#);
- effettuare verifiche mirate e a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del [Modello](#); in particolare, disciplinare il flusso informativo da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del [Modello](#);
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- verificare la corretta progettazione e implementazione del piano di formazione e diffusione del [Modello](#) organizzativo, del [Codice Etico](#) e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del [Modello](#), in coordinamento con i responsabili all'uopo incaricati ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#);
- condurre, in coordinamento con i responsabili all'uopo incaricati ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#), le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del [Modello](#);
- esaminare le violazioni del [Modello](#) eventualmente accertate dal Responsabile della Gestione Risorse Umane, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare, nei confronti dell'autore della violazione;
- verificare che le violazioni del [Modello](#) siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del [Modello](#), è necessario premettere che l'adozione e le eventuali modifiche sono di competenza dell'Organo Gestorio, il quale, conformemente a quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del [Modello](#) stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno essere approvati e diffusi dal [Responsabile di Funzione](#), previo assenso dell' [Organo Gestorio](#). Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'[OdV](#), qualora si tratti di

modifiche sostanziali.

Quanto al compito dell'[OdV](#) di supervisionare l'aggiornamento del [Modello](#), siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- suggerire misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi cui la Società si è ispirata in sede di adozione del presente [Modello](#);
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei [Reati](#) e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il [Modello](#) sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del [Modello](#) come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- indicare all'Organo Gestorio la necessità di apportare modifiche al [Modello](#);
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del [Modello](#) adottate dall'Organo Gestorio;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del [Modello](#) e, nello specifico, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura alle norme di cui agli artt. 16 e 30 del D.lgs. n. 81 del 2008.

È importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'[OdV](#) ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del [Modello](#).

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'[OdV](#) è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dall'Organo Gestorio anche nell'atto di nomina e rinnovato nel medesimo ammontare, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'[OdV](#) di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'[OdV](#), il [D.lgs. 231/2001](#) non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del [Modello](#) e la contestuale nomina dell'[OdV](#), quindi, non comportano una restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa dell'ente; con la conseguenza che, con riguardo ai soggetti depositari delle deleghe e delle procure operative in atto, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'[OdV](#) resta, in ogni caso, riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge, ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca

per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'[OdV](#)

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'[OdV](#) e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'[OdV](#) della Società potrà essere supportato da uno referente operativo (anche impiegato a tempo parziale), del quale saranno concordemente determinati i criteri di funzionamento ed organizzazione.

L'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per lo svolgimento di specifiche azioni di controllo e analisi documentali, oppure per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività aziendale.

In ogni caso, l'[OdV](#) avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti all'interno dello *staff* operativo di cui sopra e, comunque, nell'organigramma di [ARGECO S.P.A.](#), di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'[OdV](#), all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale, presenterà all'Organo Amministrativo della Società una richiesta di *budget* di spesa annuale da mettere a sua disposizione da parte della Società e, in particolare:

- L'[OdV](#) presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al *budget* annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio; l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma, e senza obbligo di preventiva autorizzazione, da parte dell'[OdV](#) per gli scopi previsti dal presente [Modello](#);
- l'Importo dovrà coprire una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'[OdV](#) per l'esercizio delle proprie funzioni, quali attività di *auditing* o di formazione (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla Società non fanno parte del *budget*).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'[OdV](#)) si rendesse necessaria per l'[OdV](#) l'erogazione di somme in eccesso rispetto all'importo previsto ad origine, l'[OdV](#) dovrà inoltrare richiesta motivata all'Organo Amministrativo, indicando con ragionevole dettaglio le ragioni sottese alla richiesta dell'erogazione di somme integrative dell'Importo pattuito, evidenziando anche i fatti sottostanti a tale richiesta e i motivi per cui si reputa insufficiente la somma costituente l'Importo. In ogni caso, l'integrazione di *budget* è giustificata, esclusivamente, per far fronte a eventi o a circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall'Organo Amministrativo, il quale dovrà motivare

adeguatamente la propria decisione.

4.3 Reporting dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente all'Organo Gestorio della [Società](#).

Su base annuale, l'[OdV](#), mediante relazione scritta, riferisce all'Organo Gestorio, in merito all'attuazione del [Modello](#), con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del [Modello](#).

L'[OdV](#) potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dall'Organo Gestorio, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del [Modello](#).

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo e al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'[OdV](#) ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore e ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'[OdV](#) potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Organo Gestorio e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al [D.lgs. 231/2001](#), al [Codice Etico](#), al [Modello](#) e alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Tutti i [Destinatari del Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'[OdV](#) deve essere informato immediatamente di eventuali segnalazioni ricevute dalla Società ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#), attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante e gestione dei canali interni *whistleblowing*. È, quindi, fatto obbligo, in capo al [Responsabile dei Canali Interni](#) di segnalazione nominato, di trasmettere, senza ritardo, all'[OdV](#) ogni segnalazione di fatti di reato possibilmente rientranti nell'ambito applicativo del Decreto 231, così come ogni segnalazione di violazioni del [Modello](#) organizzativo della Società.

L'[Organismo di Vigilanza](#) si impegna a gestire le eventuali informazioni condivise con esso, tutelando pienamente la riservatezza delle persone coinvolte e, quindi, proteggendo sia l'autore della segnalazione che l'eventuale persona segnalata.

L'[Organismo di Vigilanza](#) deve essere immediatamente informato, attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del [Responsabile della Funzione](#) interessata, nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla

Sezione VI (*cf. infra* par. 6.7);

- procedimenti disciplinari interni avviati per le violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di [soggetti apicali](#), dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al [D.lgs. 231/2001](#), fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ai sensi del [D.lgs. 231/2001](#).

L'[OdV](#) deve essere, inoltre, immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D.lgs. 81/08 e *s.m.i.* avvenuta successivamente all'adozione del [Modello](#);
- ogni incidente accaduto che comporti un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.lgs. 152/2006 e *s.m.i.*

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'[OdV](#), in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'[OdV](#) e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal [Decreto](#) (art. 6, comma 2, *lett. d*), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del [Modello](#), il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai [Responsabili di Funzione](#) (*v. supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione indirizzata all'[OdV](#) avviene tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza](#), ovvero per tramite del canale telematico di segnalazione atto a garantire la riservatezza dell'autore della comunicazione.

4.5 Regolamento dell'[Organismo di Vigilanza](#)

L'[OdV](#) si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività e il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (*e.g.* pianificazione,

esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

SEZIONE V. CANALI DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWING

5.1 Protezione delle segnalazioni

La Società, conformemente a quanto previsto dal [D.lgs. 24/2023](#) ha implementato una Procedura, a mezzo della quale ciascun dipendente o collaboratore legittimato, può trasmettere ogni utile segnalazione in merito a presunte violazioni del [Modello](#) organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del [Modello](#) stesso.

Le segnalazioni vengono recepite da [ARGECO S.P.A.](#) tramite un canale telematico, idoneo, anche tramite strumenti di crittografia informatica, a garantire la riservatezza della persona segnalante.

Il Canale Interno di segnalazione adottato dalla Società prevede l'utilizzo di una piattaforma di segnalazione, che consente al dipendente di formulare la propria segnalazione in pieno anonimato, come anche di risalire alla segnalazione inviata al fine di mantenere una interlocuzione costante con il Responsabile che riceve le segnalazioni.

A ciascuna segnalazione viene attribuito un numero identificativo, al fine di garantire un costante monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il Canale Interno.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà, successivamente, di rendere nota l'identità del segnalante, su base volontaria di quest'ultimo.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente [Modello](#), si costituisce l'obbligo sia per i componenti degli organi amministrativi e direttivi che per ogni dipendente o collaboratore della Società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che ritengono si siano verificate in seno all'organizzazione.

Pertanto, ogni dipendente/collaboratore che segnala una violazione del [Modello](#) organizzativo, anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio, né subire azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

La Società garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal [D.lgs. 24/2023](#) e dalla Direttiva UE 2019/1937.

La Società tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, ma si estende, invero, anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e, quindi, all'ex dipendente), ai dipendenti in regime di prova (inclusi stagisti/tirocinanti), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione), quanto al candidato il cui rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'*iter* di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori. È, quindi, assolutamente **vietato** ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti.

Si precisa che non rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. n. 24/2023 e, quindi, non possono costituire oggetto di segnalazione per il tramite dei canali predisposti le mere rimostranze personali e/o situazioni di conflitto con colleghi e superiori. Le segnalazioni avente ad oggetto suddette questioni effettuate per il tramite dei canali "*whistleblower*" saranno archiviate dal relativo Responsabile. Resteranno, tuttavia, ferme le tutele previste dalle Legge, laddove la segnalazione sia stata effettuata in buona fede.

Le questioni di natura strettamente personale o giuslavoristica dovranno, pertanto, essere oggetto di segnalazione per il tramite di altri canali all'uopo predisposti dalla Società, facendo applicazione delle relative procedure.

Il dipendente deve essere consapevole, altresì, che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose. In tali casi, il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, la Società avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato, intenzionalmente, segnalazioni riportanti accuse false, diffamatorie, pretestuose e/o manifestamente infondate.

[ARGECO S.P.A.](#) incoraggia tutti i propri [dipendenti](#) che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del [Modello](#) a discuterne con il proprio superiore gerarchico, prima di adire i canali interni di segnalazione *Whistleblowing*, salvo che sia manifesta l'esigenza di fare ricorso ai canali all'uopo stabiliti.

Il superiore gerarchico, se possibile, risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'[OdV](#), in via riservata, ove ciò sia rilevante ai fini del [Modello](#). A tale scopo, il singolo responsabile deve considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'[OdV](#) e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la interlocuzione con il diretto superiore non trovi esito o il dipendente ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso, il segnalante ha la facoltà di rivolgersi

ai canali interni di segnalazione predisposti ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#).

Gli altri [Destinatari](#), in relazione all'attività svolta con [ARGECO S.P.A.](#), effettuano ogni segnalazione direttamente per il tramite dei Canali di Segnalazione, implementati ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#).

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i segnalanti debbono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc.*);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta fonte di preoccupazione;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora ne sia a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti; ciò anche allo scopo di agevolare la costante interlocuzione con il soggetto chiamato a processare la segnalazione.

Pertanto, le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) – fatto salvo il requisito della buona fede - debbono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, nell'applicazione della suesposta procedura di segnalazione, ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#), viene fatta rigorosa applicazione delle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale, a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione, è tenuto a mantenere la massima riservatezza e garantire il rispetto della normativa vigente in materia di *privacy*, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

L'eventuale coinvolgimento di terze parti, per ragioni di consulenza tecnico professionale (es. periti, consulenti legali, etc.), impone la predisposizione e la sottoscrizione di un NDA (*Non Disclosure Agreement*), con il quale le stesse si impegnino a non diffondere alcuna delle informazioni condivise contestualmente all'approfondimento correlato alla segnalazione od alle verifiche richieste dalla Società, dal [Responsabile dei Canali Interni](#) di segnalazione o dall'OdV.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni rientranti nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo dal Responsabile nominato. Ed invero, entro sette giorni dall'inoltro della segnalazione dovrà essere dato riscontro della presa in carico della segnalazione. Entro ulteriori tre mesi, invece, dovrà essere dato al segnalante un opportuno riscontro in ordine alle attività intraprese a seguito della segnalazione.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte con la massima cura e diligenza. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine, si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, il Responsabile nominato procede, comunque, alle afferenti indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'[OdV](#) può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società. Qualora la segnalazione abbia una rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/01, l'[OdV](#) deve necessariamente essere coinvolto nelle afferenti attività di verifica ed indagine, conservando, in ogni caso, la propria autonomia e indipendenza nella promozione di atti di ispezione e verifica.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'ambito della gestione di una segnalazione ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#), vengono archiviate e custodite a cura dell'[OdV](#) in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di massimo 5 anni.

L'[OdV](#), inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

c) **Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV**

Come si è già detto, è istituito l'obbligo di informare l'OdV a carico dei [Responsabili di Funzione](#) e del [Responsabile dei Canali Interni](#) che ricevano una segnalazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero che attenga ad una presunta violazione del [Modello](#) organizzativo.

I [Responsabili di Funzione](#) devono riferire all'OdV, anche contestualmente alle attività di *reporting* periodiche, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal [D.lgs. 231/2001](#)).

I [Responsabili di Funzione](#) devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del [Modello](#) o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I [Responsabili di Funzione](#) devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

5.1.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal [D.lgs. 231/2001](#), dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal [Decreto Legislativo n. 24/2023](#) di recepimento della medesima, dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#) può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

[ARGECO S.P.A.](#) suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I [Whistleblowers](#) sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dal [Responsabile dei Canali Interni](#) di Segnalazione, previo parere dell'OdV qualora quest'ultimo sia stato coinvolto nelle attività di analisi della segnalazione. In ogni caso, ove possibile, sarà fornito riscontro alla persona segnalante.

SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del [Decreto](#), la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#) e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del [Modello](#) stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali, la previsione di sanzioni debitamente commisurate alla violazione

commessa e dotate di “meccanismi di deterrenza”, idonee a prevenire violazioni del [Modello](#) e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all’efficacia ed effettività del [Modello](#) stesso, e, dall’altro, all’effettività dell’attività di controllo perpetuate dall’[Organismo di Vigilanza](#).

La Società ha, quindi, stabilito che la violazione delle norme del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure ad esso correlate comporta, a carico dei [Destinatari](#), l’applicazione di sanzioni di natura disciplinare.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato dal dipendente con [ARGECO S.P.A.](#) e possono determinare, quale conseguenza, l’avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati, con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall’instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall’esito del conseguente giudizio, in quanto le disposizioni contenute nel [Codice Etico](#), nel [Modello](#) e nelle procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i [Destinatari](#).

In ogni caso, data l’autonomia della violazione del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato rilevante ai fini del [D.lgs. 231/01](#), la valutazione delle condotte poste in essere dai [Destinatari](#) effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

6.2 Sistema sanzionatorio per i [dipendenti](#)

I comportamenti tenuti dai [dipendenti](#) (intendendo tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal [Modello](#) costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 *s.m.i.* (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti [CCNL](#) applicati.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal [Responsabile Risorse Umane](#), secondo quanto previsto nel [CCNL](#) applicato da [ARGECO S.P.A.](#) e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal [CCNL](#) applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non eccedente un valore pari a quattro ore della retribuzione base

parametrale;

- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a un massimo di dieci giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel [Modello](#) (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'[OdV](#), ometta di svolgere i controlli previsti, *etc.*) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal [Modello](#) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a massimo 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal [Modello](#) o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento, con o senza preavviso, in ragione della gravità della condotta, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del [Modello](#) e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal [D.lgs. 231/2001](#), e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

L'Organo Amministrativo comunica l'irrogazione delle sanzioni all'[OdV](#) che, di concerto con il medesimo, provvederà al monitoraggio della corretta applicazione delle sanzioni disciplinari comminate in funzione di una violazione del [Modello](#).

6.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno del Società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di [ARGECO S.P.A.](#) di quanto previsto nel presente [Modello](#) e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso [Modello](#) è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati

dall'Organo Amministrativo, secondo quanto previsto per i dirigenti nel [CCNL](#) applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal [Modello](#) o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a [dipendenti](#) a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al [Modello](#) e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente.

Il rispetto di quanto previsto dal presente [Modello](#) costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del [Modello](#) posta in essere da un Dirigente di [ARGECO S.P.A.](#) sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

6.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

In caso di violazione del presente [Modello](#) da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'[OdV](#) informa l'intero CdA perché assuma, nei confronti dell'autore della violazione, i provvedimenti più opportuni, ivi incluse sanzioni pecuniarie e, nei casi più gravi, la revoca dall'incarico per giusta causa, fatto salvo, in ogni caso, il risarcimento del maggior danno occorso alla Società.

6.5 Sistema sanzionatorio previsto per i Sindaci

In caso di comportamenti in violazione del presente [Modello](#) da parte di uno o più Sindaci, l'[OdV](#) informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie, nonché la revoca dall'incarico per giusta causa, fatto, in ogni caso, salvo il risarcimento del maggior danno occorso alla Società.

6.6 Sistema sanzionatorio previsto per [Consulenti](#), [collaboratori](#) e [Partners](#)

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, [consulenti](#), [collaboratori esterni](#), [partners](#), *etc.* sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto con quanto indicato dal [Modello](#) e dal [Codice Etico](#) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal [D.lgs. 231/2001](#) consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, fatto, in ogni caso, salvo il risarcimento dei danni.

6.7 Sistema sanzionatorio in tema di normativa sul *whistleblowing*

L'[OdV](#) e il [Responsabile dei Canali Interni](#) sono tenuti al rispetto di quanto prevedono la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di *whistleblowing*, come esposto nella Sezione precedente (*cfr.* Sezione V.) e, pertanto, la Società prevede specifiche sanzioni nel

caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

Chiunque violi le disposizioni di cui alla procedura per la gestione delle segnalazioni allegata al presente Modello organizzativo, e si renda quindi responsabile della commissione di azioni ritorsive avverso l'autore di una segnalazione tramite i canali interni, viene sottoposto all'applicazione di una sanzione disciplinare tra quelle previste dalla presente Sezione del Modello ovvero alla revoca dall'incarico per giusta causa, a seconda della tipologia di contratto che vincola l'autore della violazione alla Società, fatto salvo, in ogni caso, il risarcimento del maggior danno occorso.

Parimenti, verrà sanzionato colui che, investito dell'obbligo o all'uopo incaricato, ometterà di adempiere agli obblighi di implementazione del canale interno di segnalazione, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023.

6.8 Tipologia di violazioni del [Modello](#) e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente [Modello](#), in maniera esemplificativa, ma non esaustiva, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del [Modello](#) in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei [Reati](#): ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe in aree non critiche; omessa registrazione nel *software* gestionale di una qualunque operazione non critica, etc.

B. Violazioni del [Modello](#) nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, violazione delle misure e procedure previste dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, nonché a protezione del segnalante come definita nel [D.lgs. 24/2023](#).

C. Violazioni del [Modello](#) in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure, anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: ad esempio trasgressione di una procedura dei sistemi di gestione, ovvero di una disposizione formalizzata ai sensi del DVR in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

D. Violazioni del [Modello](#) evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei [Reati](#) previsti dal [Modello](#) stesso. Ad esempio, la volontaria violazione di una procedura interna di cui ai sistemi di gestione, o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori ovvero, ancora, di tutela dell'ambiente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità e autonomia del [Destinatario](#), all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta, nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al [D.lgs. 231/2001](#), a seguito della condotta censurata.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e

valutazione da parte del Responsabile delle [Risorse Umane](#), anche su eventuale segnalazione dell'[OdV](#).