



ADORIA PARTNERS S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Parte Generale

ELENCO DELLE REVISIONI		
CONTENUTO DELL'ATTIVITÀ		DATA DI APPROVAZIONE DA PARTE DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO
1.	Elaborazione della versione originale del Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito "il Modello").	7.08.2020
2.	Aggiornamento del Modello.	27.02.2024



INDICE

1.	PREMESSA	4
2.	DEFINIZIONI	4
3.	STRUTTURA DEL MODELLO	5
4.	DESTINATARI	6
5.	IL QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
5.1.	Il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.	7
5.2.	La natura della responsabilità.....	7
5.3.	Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto.....	8
5.4.	Criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente.	10
5.5.	I reati commessi all'estero.....	12
5.6.	Le sanzioni previste dal Decreto.	12
5.7.	Le vicende modificative dell'Ente.....	15
5.8.	Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello.....	16
5.9.	Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.	16
6.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA' ..	17
6.1.	Breve Storia di ADORIA.....	17
6.2.	Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello.....	18
6.3.	La funzione del Modello e i suoi presupposti: il sistema dei controlli interni.....	19
6.4.	La costruzione del Modello.	20
6.5.	Modifiche ed integrazioni del Modello.	21
7.	IL CODICE DI CONDOTTA ED ETICA AZIENDALE	22
8.	IL SISTEMA DI CONTROLLO IN MATERIA DI SALUTE IGIENE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	22
9.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	23
10.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	24
11.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	25
11.1.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione.	25
11.2.	I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
11.3.	Durata in carica, decadenza e revoca.	27
11.4.	L'attività di Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	29
11.5.	Flussi informativi e reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	29
12.	DIFFUSIONE DEL MODELLO: COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI	31
12.1.	Premessa.	31
12.2.	Comunicazione.....	31
12.3.	Formazione.	31
12.4.	Le verifiche sull'attuazione del Modello.....	32
13.	WHISTLEBLOWING	32
13.1.	Premessa.	32
13.2.	La procedura di whistleblowing.....	35
13.3.	Misure disciplinari.....	37



PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Il presente documento è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il “**Modello**”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche (di seguito il “**Decreto**”) adottato nella corrente versione dall’Organo Amministrativo di ADORIA S.r.l. (di seguito “**ADORIA**” o anche “**Società**”) con delibera del 7.08.2020.

Con l’adozione del presente Modello, ADORIA ha inteso configurare e attuare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire la commissione dei Reati sanzionati dal Decreto (di seguito i “**Reati**”) nel rispetto della propria *corporate governance*, intesa come sistema di governo finalizzato alla conduzione e alla gestione organizzativa ottimale. La *governance* di ADORIA si traduce nel perseguimento dell’oggetto sociale con la piena conformità alle normative e nel rispetto dei principi e delle regole sostanziali sanciti nel Codice Etico Aziendale” (di seguito anche “**Codice Etico**”).

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- la diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità: la Società condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nei suoi protocolli;
- la diffusione di una cultura del controllo;
- un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell’informazione interna ed esterna;
- implementare misure idonee a eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati;
- un’adeguata informazione dei Destinatari (come di seguito definiti) circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei Reati.

2. DEFINIZIONI

- i. “**Modello**”: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- ii. “**D.Lgs. 231/2001**” o anche, brevemente “**Decreto**”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e/o integrazioni;
- iii. “**Soggetti apicali**”: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- iv. “**Soggetti subordinati**”: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- v. “**Attività Sensibili**”: le attività che possono comportare il rischio di commissione dei Reati;



- vi. **“Organi Sociali”**: Consiglio di Amministrazione della Società;
- vii. **“Organismo di Vigilanza”** o anche brevemente “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento di cui all’art. 6 lettera b) del Decreto;
- viii. **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- ix. **“Partner”**: controparti contrattuali di ADORIA, quali ad esempio fornitori, agenti, licenziatari, clienti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui ADORIA addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle attività sensibili;
- x. **“Reati presupposto”** o anche brevemente “Reati”: gli specifici reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e variazioni;
- xi. **“Protocolli di controllo”**: protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- xii. **“Procedura”**: norma organizzativa che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

5

La **Parte Generale** ha ad oggetto:

- l’indicazione dei destinatari del Modello;
- la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001;
- la descrizione dei reati rilevanti per ADORIA;
- l’introduzione del Modello nella Società;
- il Codice di condotta della Società;
- la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello;
- sistema delle deleghe e procure;
- i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale;
- le verifiche sull’attuazione del modello;
- le procedure di *whistleblowing*.

La **Parte Speciale** si compone:

- di una parte introduttiva;
- specifiche “Sezioni Reato”, relative alle diverse tipologie di Reati astrattamente applicabili a ADORIA e che riportano:
 - la descrizione della fattispecie del reato riferibili all’attività di ADORIA;
 - le attività sensibili;
 - le funzioni aziendali coinvolte nelle attività sensibili;
 - i presidi e controlli in essere;
 - flussi informativi.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- il *Risk Self Assessment* finalizzato all’individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico;



- il Codice Disciplinare;
- la “Procedura (o Policy) Whistleblowing” adottata dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2024.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda.

4. DESTINATARI

I “Destinatari” del Modello sono:

- gli Amministratori e ogni altro soggetto in posizione apicale e tutti coloro che rivestono nella Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, di ADORIA o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- tutti i dipendenti e, in particolare, quanti svolgano le attività identificate a rischio. Le prescrizioni del presente Modello devono, pertanto, essere rispettate da tutti i lavoratori che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato - dirigenti, quadri, impiegati, operai -;
- tutti i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della Società che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) - di seguito, collettivamente, i “Terzi Destinatari”.

6

Il Modello costituisce regolamento interno della Società, che vincola tutti i Destinatari a qualunque livello dell'organizzazione aziendale essi operino. Il divieto dei comportamenti sanzionati dal Decreto e il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico sono richiesti anche a fornitori, consulenti e partner d'affari tramite la stipula di apposite clausole contrattuali. In particolare, l'osservanza delle disposizioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti c.c. I Destinatari hanno inoltre l'obbligo di:

- a) astenersi da comportamenti contrari alle disposizioni del Modello ed alle norme di legge applicabili;
- b) rivolgersi ai propri superiori ovvero all'OdV per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Modello e/o delle leggi applicabili;
- c) riferire all'OdV qualsiasi violazione, anche solo potenziale, del Modello con le modalità descritte nel paragrafo 11.5;
- d) collaborare con l'OdV e con i Responsabili Interni, come indicato nelle Parti Speciali del Modello, nonché in caso di eventuali indagini effettuate dalla Società, dall'OdV o da autorità pubbliche in relazione a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

ADORIA dedica la necessaria attenzione, al fine della corretta ed efficace attuazione del Modello, a garantirne la diffusione, verificarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti rilevanti per l'attuazione dello stesso.

La Società effettua inoltre una costante attività di aggiornamento del Modello e di verifica della conoscenza da parte del personale dipendente e dei soggetti posti in posizione apicale.



5. IL QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

5.1. Il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001 e intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico dei soggetti diversi dalle persone fisiche (di seguito “**Enti**”).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000, che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione UE del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione meccanismi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

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 - istituisce la responsabilità 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 “Commissione Grosso” nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie

5.2. La natura della responsabilità.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa del D.Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Il Decreto ha infatti introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità della società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana (“*La responsabilità penale è personale*”).

Pur tuttavia, nella realtà, si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale in quanto consegue alla realizzazione di un Reato, è accertata attraverso un procedimento penale e sanzionata solo



attraverso le garanzie proprie del processo penale.

5.3. Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto.

La responsabilità dell'Ente non discende da qualunque reato, ma unicamente dalla commissione dei Reati.

Alla data di adozione del presente Modello i Reati previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter);
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1);
- **Reati societari** (art. 25-ter);
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25- quater);
- **Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili** (art. 25-quater.1);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies)
- **Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies);
- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies);
- **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies);
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies);
- **Reati Tributarî** (art. 25-quinquiesdecies);
- **Reati di contrabbando** (25-sexiesdecies);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-septiesdecies);
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25-duodevicies);
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
- **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

In considerazione dell'attività propria di ADORIA, come risultante dall'analisi condotta per la predisposizione del presente Modello, i Reati astrattamente applicabili alla Società sono i seguenti con indicazione delle fattispecie astrattamente applicabili e rilevanti per ciascuna categoria di Reato:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25):



- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.; art. 321c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.; art. 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.; art. 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.; art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica (art. 640-*ter* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter*);
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- **Reati Tributari** (art. 25-*quinqüesdecies*);
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
 - omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
 - indebita compensazione (art. 10-*quater* D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].
- **Reati societari** (art. 25-*ter*);
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies*);
 - ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648-*ter.1* c.p.);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies*);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Successivamente all'adozione del Modello da parte della Società il legislatore ha introdotto i seguenti nuovi Reati Presupposto:



- “**False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare**” accompagnatorio di operazioni straordinarie (trasformazioni, scissioni, fusioni) transfrontaliere, reato introdotto all’Art. 25-ter del D. Lgs 231/2001 con il Decreto Legislativo 2 marzo 2023, n. 19;
- “**turbata libertà degli incanti**” (Art. 353 c.p.) e “**turbata libertà del procedimento di scelta del contraente**” (Art. 353-bis c.p.), reati introdotti all’Art. 24, comma 1, D. Lgs 231/2001 con la Legge n. 9 ottobre 2023, n. 137;
- “**trasferimento fraudolento di valori**” (Art. 512-bis c.p.) reato introdotto all’Art. 25-octies del D. Lgs 231/2001 sempre con la Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

A seguito delle analisi svolte, all’atto dell’adozione della *Revisione n. 1* del Modello di Organizzazione, si è ritenuto che:

- per il reato di “*false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*”, ancorché astrattamente applicabile alla Società, è sufficiente il richiamo alle norme generali di comportamento contenute nella Parte Speciale del Modello;
- i “*reati di “turbata libertà degli incanti” e di “turbata libertà di scelta del contraente”* non sono applicabili a ADORIA, operando soltanto con controparti del settore privato;
- per il reato di “*trasferimento fraudolento di valori*”, astrattamente applicabile a ADORIA, non si rende necessaria la predisposizione di nuovi protocolli o di nuove regole di comportamento rispetto a quelli contenuti ed evidenziati nella “Parte Speciale” F del Modello (“Reati di Ricettazione, Riciclaggio ed Autoriciclaggio”, Art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001) che si applicano, pertanto, anche al nuovo reato introdotto con la Legge 9 ottobre 2023 n. 137.

5.4. Criteri di imputazione della responsabilità dell’Ente.

Nel caso di commissione di uno dei Reati, l’Ente può essere considerato responsabile in presenza di determinate condizioni, qualificabili quali “criteri di imputazione dell’Ente”.

I criteri per l’attribuzione della responsabilità all’Ente sono “oggettivi” e “soggettivi”.

I criteri di natura oggettiva prevedono che gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto purché:

- a) il reato sia stato commesso **nell’interesse** o **a vantaggio** dell’Ente;
- b) il reato sia stato commesso:
 - i. “*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*” (cosiddetti “**Soggetti Apicali**”);
 - ii. “*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*” (cosiddetti “**Soggetti Subordinati**”).

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di procurare un beneficio alla Società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla Società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico/patrimoniale o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla persona giuridica.

Al contrario, la responsabilità dell’Ente è esclusa nel caso in cui il Reato, seppur compiuto con violazione delle disposizioni del Modello, non abbia comportato alcun vantaggio né sia stato commesso nell’interesse dell’Ente, bensì a interesse e vantaggio esclusivo dell’autore della condotta criminosa.

L’interesse e il vantaggio dell’Ente sono due criteri alternativi e perché sussista la responsabilità



dell'Ente è sufficiente che ricorra almeno uno dei due.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato intenda favorire l'interesse dell'Ente.

L'Ente non risponde invece se il reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Con riferimento ai Reati colposi, quali l'omicidio o le lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-*septies* del Decreto) e taluni reati ambientali (ex art. 25-*undecies* del Decreto), l'interesse e/o il vantaggio dell'Ente non andranno riferiti all'evento (quale, a titolo di esempio, la morte del lavoratore), ma alla condotta causativa di tale evento, purché consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'Ente.

Pertanto, l'interesse e/o il vantaggio potranno ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività conseguenti alla mancata adozione delle necessarie tutele infortunistiche o ambientali imposte dall'ordinamento.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano i criteri di imputazione soggettiva della responsabilità dell'Ente, i quali variano a seconda che a realizzare il Reato sia un Soggetto Apicale o un Soggetto Subordinato.

Nel caso di Reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità dell'Ente, qualora lo stesso dimostri che:

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato all'Organismo di Vigilanza;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le misure previste dal Modello;

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa; l'esenzione dell'Ente da responsabilità dipende quindi dalla prova da parte dell'Ente medesimo dell'adozione ed efficace attuazione di un Modello di prevenzione dei Reati e della istituzione dell'OdV.

Nel caso invece di Reati commessi da un Soggetto Subordinato, l'articolo 7 del Decreto prevede che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il Reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza che si considera esclusa se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro



- in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate. Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

La presunzione di conformità si riferisce alla valutazione di astratta idoneità preventiva del modello legale, ma non anche alla efficace attuazione, che verrà effettuata dal giudice sulla base dell'osservanza concreta e reale dell'effettiva implementazione del Modello¹.

5.5. I reati commessi all'estero.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati commessi all'estero a condizione che:

- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un Reato commesso all'estero;
- il Reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato².

12

5.6. Le sanzioni previste dal Decreto.

Gli artt. 9-23 del D.lgs. 231/2001 prevedono a carico della società un articolato sistema sanzionatorio per gli illeciti penali previsti, comminando direttamente alla società, sanzioni, di varia gradazione ed in prevalenza pecuniarie, anche col fine di prevenzione nella commissione dei reati:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Sarà compito del Giudice penale competente, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne l'*an* e il *quantum*.

L'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo³; in tale ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto).

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

¹ La conformità dell'Ente ai sistemi di certificazione non costituisce presunzione di conformità ai requisiti del Decreto.

² Allo stesso modo è soggetto al Decreto ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione che abbia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale in Italia.

³ Il delitto è tentato quando in presenza di atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).



a) Le sanzioni pecuniarie.

In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la *sanzione pecuniaria*.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su *quote*. Il numero delle quote (che vanno da un numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,00) dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione degli atti illeciti. Al fine di rendere efficace la sanzione, l'importo della quota, inoltre, è determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta:

- i.* della metà quando:
 - a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- ii.* da un terzo alla metà, se l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha:
 - a) integralmente risarcito il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è adoperato a tal fine;
 - b) è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- iii.* dalla metà a due terzi, ove concorrano entrambe le condizioni di cui alle lettere a) e b) del punto (ii) che precede.

b) Le sanzioni interdittive.

Le *sanzioni interdittive* che possono essere comminate solo laddove espressamente previsto e si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività: tale sanzione si applica soltanto quando le altre sanzioni risultano inadeguate alla fattispecie e comporta la sospensione o la revoca delle licenze o concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio. Il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinati settori dell'amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

I Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni interdittive sono quelli previsti agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-undecies e 25-quinquiesdecies del Decreto ed i reati transnazionali di cui alla Legge n. 146/2006.



Il legislatore ha elaborato all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001 un'alternativa alla sanzione interdittiva, rappresentata dal **Commissario Giudiziale**; questa soluzione deve essere adottata dal giudice nei confronti dell'ente, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dello stesso, se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività. Infine, è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

Le sanzioni interdittive sono normalmente *temporanee*, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con *effetti definitivi*.

L'art. 16 del D.Lgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva: l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Infine, in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in *via cautelare*, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede. Le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in formula ridotta.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato adottando e attuando effettivamente ed in modo efficace adeguati modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale competente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto.

Le sanzioni interdittive hanno una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo di sette



anni.

Le sanzioni interdittive devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente e devono rispondere ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà, in particolare ove applicate in via cautelare.

c) La confisca.

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

d) La pubblicazione della sentenza.

Il giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

5.7. Le vicende modificative dell'Ente.

Il Decreto regola l'incidenza delle vicende modificative dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato. Il Decreto ha tentato di contemperare l'esigenza di evitare che le predette operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, con quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, che possono costituire un limite ad interventi di riorganizzazione degli Enti privi di intenti elusivi.

Si è pertanto adottato, come criterio generale, quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente conformemente ai principi del Codice civile in relazione alla responsabilità dell'Ente oggetto di modificazione per i debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In caso di:

- **trasformazione dell'Ente:** resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- **fusione:** l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- **scissione parziale:** resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato. Quanto alle sanzioni interdittive, verranno applicate all'Ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il Reato è stato commesso;
- **cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato:** il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano



dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

5.8. Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello.

Con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, il legislatore, all'art. 6, comma 2, non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del suddetto Modello, il D.Lgs. 231/2001 richiede che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività, b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da un punto di vista formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per gli Enti ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente. Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

Il Modello costituisce quindi il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

5.9. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3), i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.



Nel mese di giugno 2021 Confindustria ha pubblicato una versione aggiornata delle proprie “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01”. Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l’aggiornamento effettuato sia da considerarsi “*complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6 del Decreto*”.

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

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell’attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

17

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, ADORIA si è ispirata e ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee Guida predisposte da Confindustria ed emesse nel luglio 2014, così come da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021.

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETA'

6.1. Breve Storia di ADORIA.

Fondata nel dicembre 2016, ADORIA è una società di investimento con sede a Milano, attiva nel campo della produzione di energia da fonti rinnovabili, con una forte specializzazione nel solare fotovoltaico.

Gli asset detenuti e gestiti direttamente sono ubicati su gran parte del territorio nazionale.

ADORIA si propone come parte del processo di transizione energetica con un’attenzione



particolare rivolta ai temi della condivisione dei benefici da essa derivanti e dell'impatto sulla società e l'ambiente.

La Società è impegnata nei seguenti settori:

a) Finance Advisory:

- Utilizzo e sviluppo di modelli economico finanziari per la valutazione della redditività delle iniziative;
- Valutazione della struttura economico finanziaria delle aziende;
- Assistenza nella ristrutturazione finanziaria.
- Creazione di catene di valore per lo sviluppo dell'indotto industriale e di competenza locale.

b) Technical Advisory:

- Affiancamento e verifica degli iter progettuali e della correttezza documentale;
- Ottimizzazione delle risorse e delle soluzioni tecnico-realizzative.

c) Legal Advisory:

- Completa analisi di compatibilità legale ed ambientali;
- Coerenza e correttezza degli iter autorizzativi conclusi e/o in corso d'opera.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico, il quale detiene i poteri di legale rappresentanza dell'impresa.

6.2. Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello.

ADORIA in coerenza con i principi etici di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e di *Governance* ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento ha adottato un Modello coerente con le esigenze espresse dal Decreto, quale imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di commissione degli illeciti previsti ed ha nominato un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a ADORIA di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

In particolare, attraverso l'adozione del presente Modello, ADORIA ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposta l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- pretendere da parte di tutto il personale aziendale il necessario livello di sensibilizzazione e il doveroso rispetto delle disposizioni del Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti e i partner della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Società e imporre agli stessi il rispetto dei valori etici, informandoli altresì delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto, in aggiunta alla responsabilità civile sugli stessi gravanti sia essa di natura contrattuale che extracontrattuale;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica



attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti;

- affidare a un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri, formato da persone che garantiscono da un lato l'indipendenza e l'autonomia dall'Ente e dall'altro di indiscussa professionalità, il compito di vigilare in merito alla conoscenza, diffusione, applicazione del Modello, nonché di promuovere l'aggiornamento dello stesso ogni volta che ne ravvisi l'opportunità.

Il Modello sarà suscettibile di eventuali modifiche e integrazioni secondo le medesime formalità con cui è stato approvato.

6.3. La funzione del Modello e i suoi presupposti: il sistema dei controlli interni.

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai soggetti (componenti degli Organi Sociali, dipendenti, Partner a vario titolo, ecc.) che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, e la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi della Società anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio. A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni di tipo interno, disciplinare o di altra natura.

Sotto un altro profilo ADORIA, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività aziendale ed alla possibilità di reagire tempestivamente, si pone in condizione di prevenire la commissione dei reati e/o di irrogare agli autori le sanzioni che si renderanno opportune. Fondamentali appaiono a tal fine i compiti affidati all'Organismo di Vigilanza, deputato a svolgere il controllo sull'operato delle persone nell'ambito dell'esercizio delle Attività Sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della ADORIA anche in relazione ai Reati da prevenire, ADORIA ha individuato i seguenti:

- il Codice Etico aziendale;
- le norme e prassi inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario della Società;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati in modo dettagliato nel presente Modello ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare. I principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'Organo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:



- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

6.4. La costruzione del Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Il Modello è stato predisposto dalla Società tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria e della giurisprudenza formatasi in materia a far data dall'introduzione della normativa.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di "costruzione" e di aggiornamento del presente Modello.

Fase I: Analisi e raccolta di informazione e documentazione.

La Società ha proceduto ad un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per l'Ente.

Fase II: Risk Assessment (identificazione delle attività a rischio) e determinazione dei protocolli.

Dal punto di vista metodologico l'analisi dei rischi e l'individuazione dei relativi presidi sono state condotte con una modalità che prevede una prima fase di analisi del rischio e una seconda di gestione del rischio.

L'analisi dei rischi è stata condotta attraverso i seguenti passaggi:

- individuazione del rischio con specifico riferimento all'attività che lo determina e alla fattispecie di reato potenziale;
- individuazione della possibile minaccia per l'ente, ovvero della potenziale azione avversa;
- individuazione del soggetto (in posizione apicale o soggetto all'altrui vigilanza) dalla cui azione può derivare la minaccia.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva *Risk Assessment*, che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di ADORIA.

In particolare, nella scheda *Risk Assessment* sono rappresentate le aree aziendali a rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "**attività sensibili**"), i reati associabili, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. "**processi strumentali**").

In questo modo è stato possibile realizzare una mappatura delle aree di rischio con l'evidenziazione delle attività attraverso i quali possono essere commessi i Reati.

In relazione alle situazioni di rischio sono stati individuati protocolli specifici – intesi come insieme di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo) – idonei a prevenire le individuate ipotesi di rischio e, in ultimo, a governare il profilo di rischio individuato.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, sia al fine di indicare una serie di principi di condotta che devono poter valere per tutti i collaboratori e dipendenti della Società



in ogni realtà territoriale in cui opera, sia al fine di riconfermare i criteri di sana, trasparente e corretta gestione cui la Società intende attenersi.

Le categorie di reato non incluse nel presente modello (e.g.: reati con finalità di terrorismo, contro le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) sono state comunque esaminate in via preliminare, ancorché senza check-list, e non si è ravvisata la necessità di approfondire l'analisi dovendosi optare per l'esclusione della rilevanza degli stessi.

Fase III: Sviluppo del Modello

Il presente Modello rappresenta l'esito e il compendio delle attività sopra descritte.

6.5. Modifiche ed integrazioni del Modello.

Poiché il presente Modello costituisce un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001) il compito di integrare e/o modificare il presente Modello è demandato all'Organo Amministrativo della Società tramite apposita delibera.

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello, al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- mutamenti significativi nel quadro normativo di riferimento;
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da variazioni nell'attività della Società, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello, in particolare, ove abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza del Modello ai fini della prevenzione dei Reati.

Le modifiche e/o integrazioni del Modello (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali in esso contenuti e, in particolare, qualsiasi modifica che possa riguardare i capitoli relativi al Modello della Società, il suo OdV ed il Sistema Sanzionatorio della Parte Generale e le Parti Speciali del presente Modello) sono di competenza dell'Organo Amministrativo e, ove previsto dal sistema di deleghe e procure interne, dei Procuratori da esso delegati.

L'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare in forma scritta eventuali fatti e/o motivazioni che rendono necessario modificare o aggiornare il Modello all'Organo Amministrativo, affinché quest'ultimo adotti le delibere di sua competenza o affinché l'Organo Amministrativo provveda all'aggiornamento del Modello, nei casi in cui quest'ultimo ha il potere di provvedere autonomamente. L'attuazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello è inoltre di competenza di tutti i Destinatari e, in particolare, dei dirigenti e/o dei responsabili delle funzioni aziendali. L'OdV deve essere costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure operative e dei suggerimenti avanzati per la loro modifica. Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle direzioni aziendali interessate.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica. Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza reputi necessario modificare le procedure operative, lo stesso dovrà effettuare una comunicazione al riguardo alla competente direzione aziendale.



Il Modello è stato aggiornato con la “Revisione n. 1” adottata con delibera dell’Amministratore Unico del 27.02.2024, al fine di:

- adeguare il Modello alla luce dei nuovi Reati Presupposto introdotti, successivamente all’adozione del Modello, con i Decreti Legislativo 2 marzo 2023, n. 19 (“Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere”) e con la Legge 9 ottobre 2023, n. 137 di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 10 agosto 2023, n. 105 (“Decreto Giustizia” o “Decreto Omnibus-bis”);
- recepire la normativa *whistleblowing* introdotta con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persona che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

7. IL CODICE DI CONDOTTA ED ETICA AZIENDALE

ADORIA, che considera importante per il proprio successo il rigoroso impegno a forti valori etici, ha adottato il “Codice Etico” che costituisce l’insieme dei principi e dei comportamenti che ispirano e guidano le azioni della Società nell’esercizio della propria attività.

Nel contesto del Decreto il Codice Etico costituisce uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati rilevanti ai fini del Decreto.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello e descrive i principi etici in cui ADORIA si riconosce, ai quali attribuisce valore etico ed ai quali chi lavora alle dipendenze della Società o con essa collabori o intrattenga relazioni, deve conformarsi, e che ADORIA intende osservare nello svolgimento della propria attività in aggiunta alle leggi e, più in generale, alle disposizioni vigenti in tutti i Paesi nei quali opera.

I Destinatari e i Terzi Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

Le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico costituiscono comportamenti sanzionabili dalla Società in base al Sistema Disciplinare che costituisce parte integrante del Modello ed eventualmente anche in base alle normative vigenti ed agli altri codici esistenti in Società.

L’Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari di ogni informazione attinente alla mancata attuazione e violazione, anche solo potenziale, del Codice, come meglio precisato al successivo paragrafo 11.5, fermo restando che la mancata segnalazione di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una violazione del Codice costituisce anch’essa una violazione passibile di sanzione.

8. IL SISTEMA DI CONTROLLO IN MATERIA DI SALUTE IGIENE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La salute e la sicurezza dei lavoratori e la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre sono obiettivi primari di ADORIA.

Per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, ADORIA ha predisposto un adeguato



sistema di controllo fondato sulla conoscenza – anche attraverso appositi e periodici corsi – dei rischi presenti in azienda, della prevenzione e del monitoraggio.

Conformemente al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, il sistema risponde alle seguenti misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori:

- valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmazione della prevenzione complessivamente intesa come tutela delle condizioni di lavoro e dell'ambiente;
- eliminazione o riduzione dei rischi;
- preferenza per ciò che non è pericoloso;
- limitazione del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- utilizzo limitato di agenti chimici, fisici o biologici;
- priorità delle misure di prevenzione collettiva;
- adeguato utilizzo e verifica delle misure di prevenzione individuale;
- controllo sanitario;
- informazione e formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, in considerazione dei rispettivi ruoli nel sistema di sicurezza;
- adeguatezza ed esaustività delle informazioni ai lavoratori;
- regolare manutenzione delle attrezzature, degli ambienti e degli impianti;
- predisposizione delle misure di sicurezza e di emergenza.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse quelle della contrattazione collettiva, ha natura eminentemente interna a ADORIA, non sostitutivo, ma preventivo e complementare rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (quali a titolo esemplificativo, penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Per quanto non espressamente previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento e, in particolare, le previsioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali applicabili.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Sono sanzionabili:

- le violazioni di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione,



nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che esponano sia che non esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati ex D.Lgs. 231/2001;

- l'adozione di comportamenti in violazione alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta o potenziale applicazione a carico della ADORIA di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento danni, verranno commisurate anche al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organo Amministrativo, responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'Organo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare troverà applicazione anche nei confronti di quei soggetti, Dipendenti o Amministratori, che, per negligenza e imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

La violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali comporterà, da parte della Società, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo apicale che dovesse commettere la violazione.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali ("CCNL") di categoria vigenti e applicabili ai dipendenti di ADORIA.

Il dettaglio delle misure disciplinari è contenuto nell'allegato Codice Disciplinare che costituisce parte integrante del presente Modello.

10. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe e procure è caratterizzato da elementi di sicurezza, ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e consente la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui ADORIA attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti di terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale" funzionale di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi soggetti terzi con i quali la società intrattiene rapporti contrattuali) che



intrattengono per conto di ADORIA rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tale senso;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo ed individuo) a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- le “procure generali funzionali” sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnati da apposita comunicazione che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque i vincoli posti dai processi di approvazione del *budget*.

L'Organo Amministrativo verifica periodicamente, con l'eventuale supporto di legali, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o via siano altre anomalie.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

11.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione.

25

L'art. 6, primo comma, lett. b) del Decreto condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un Organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

E' richiesto che i membri dell'OdV abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la coerenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza deve quindi soddisfare i tre requisiti seguenti, elaborati preliminarmente dalle linee guida delle principali associazioni di categoria e, successivamente, confermati dalla giurisprudenza come ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- Autonomia e indipendenza: è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi membri non effettuino attività gestionali e operative che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne potrebbero compromettere l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'OdV sarà pertanto indirizzata esclusivamente al vertice societario, ovvero all'Organo Amministrativo. La composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni. Infine, questo requisito è garantito dalla previsione, nell'ambito del processo annuale di *budgeting*, di risorse finanziarie adeguate destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.
- Professionalità: requisito che deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze professionali, teoriche, tecniche e pratiche necessarie per svolgere efficacemente le funzioni assegnate all'OdV, ovvero conoscenze specialistiche di valutazione e gestione dei rischi, di analisi delle procedure, di organizzazione aziendale, di finanza, di revisione e di



tipo giuridico-penale per comprendere le modalità realizzative dei reati di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. E' necessario, infatti, che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e assicurarne il costante aggiornamento, rappresentare un riferimento costante per tutto il personale di ADORIA. La continuità d'azione è garantita con l'inserimento nell'Organismo di una risorsa interna all'ente.

Quanto alla composizione dell'Organismo, la Società ha individuato e nominato il proprio OdV in un organismo monocratico, affidando l'incarico ad un professionista qualificato.

I componenti dell'OdV, nonché quelli che dovessero in futuro sostituirli, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dall'Organo Amministrativo sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui ciascun singolo componente dell'OdV resterà in carica. Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti sia esterni che interni.

Per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti.

11.2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, primo comma, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- (ii) curare il loro aggiornamento.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro Organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

All'OdV non competono poteri di gestione o decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, né poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di tutti i settori e funzioni della Società tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un proprio Regolamento interno che viene portato a conoscenza Organo Amministrativo.

In adempimento dell'attività istituzionale di vigilanza, all'OdV di ADORIA compete lo svolgimento delle seguenti più specifiche attività:

- a) effettuare verifiche su base periodica sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio ed effettuare verifiche mirate su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- b) all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva redigere verbale analitico il cui contenuto sarà riportato nel proprio libro e, se ritenuto opportuno, sarà altresì comunicato alle figure apicali interessate;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in funzione del rispetto del



- Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione;
- d) valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello;
 - e) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
 - f) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate dagli organi competenti;
 - g) collaborare con la Società nell'informazione e formazione sul Modello, ovvero:
 - valutare l'adeguatezza dei programmi di formazione del personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Destinatari e agli Organi Sociali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui alla D.Lgs. 231/2001;
 - monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione e adeguata conoscenza e comprensione del Modello presso tutti i Destinatari (ivi inclusi i corsi e le comunicazioni) e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti e inadeguate a seguito dell'attività di *assessment* di cui al punto precedente;
 - riscontrare con l'opportuna tempestività, anche avvalendosi di professionisti esterni, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
 - h) controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reato;
 - i) riferire periodicamente agli Organi Sociali di ADORIA in merito all'attuazione delle politiche aziendali a supporto dell'attività ex D.Lgs. 231/2001.

L'OdV garantisce l'attività di aggiornamento e, a tal fine, svolge le seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e dell'organizzazione aziendale al fine di verificare esigenze di aggiornamento del Modello;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, coordinandosi con le altre funzioni aziendali;
- 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 dei processi/attività sensibili a rischio reato;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre all'Organo Amministrativo le modifiche al Modello;

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 Amministrativo, che dovrà 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.

11.3. Durata in carica, decadenza e revoca.

La nomina dell'Organo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'Organo



Amministrativo, con facoltà per lo stesso di provvedere con le necessarie sostituzioni in caso di dimissioni dell'Organo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è, in ogni caso, rieleggibile. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con l'Organo Amministrativo.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV (in caso di Organismo di Vigilanza collegiale) e l'Organo Amministrativo.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale nell'espletamento del proprio incarico, così che l'OdV, nell'espletamento dei propri compiti, non potrà avvalersi di soggetti che versino nelle condizioni di ineleggibilità e/o decadenza sopra menzionate.

In aggiunta alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono ulteriori cause di cessazione dall'incarico:

- la rinuncia, da inviarsi all'Organo Amministrativo e agli altri componenti dell'OdV, mediante comunicazione scritta e motivata, almeno un mese prima della data in cui la rinuncia avrà effetto;
- la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico;
- la cessazione, per qualsiasi ragione o causa, dall'incarico ricoperto all'interno della Società per il/i componente/i interno/i.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, o un altro componente nel caso di cessazione del Presidente, dovrà comunicare senza indugio all'Organo Amministrativo il verificarsi di una delle predette cause dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV e l'Organo Amministrativo dovrà provvedere tempestivamente alla sostituzione del componente cessato.

L'Organo Amministrativo può revocare i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione all'Organo Amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un



procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Organo Amministrativo con raccomandata A.R.

11.4. L'attività di Reporting dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Organo Amministrativo della Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Amministrativo lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti dell'Organo Amministrativo, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- periodicamente l'Organo Amministrativo e l'Organismo di Vigilanza si incontrano per discutere di presunte violazioni poste in essere all'interno della struttura aziendale.

L'OdV su base periodica informa anche l'Organo Amministrativo.

Degli incontri verrà redatto verbale e copia dei verbali verrà custodita dall'OdV e dagli organismi interessati.

11.5. Flussi informativi e reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dagli altri elementi regolamentari che concorrono a costituire il Modello.

Tutte le strutture aziendali hanno l'obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità dallo stesso Organismo stabilite.

Al riguardo, sarà cura dell'OdV strutturare un sistema di raccolta e gestione dei flussi informativi provenienti dai Destinatari.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

A tali fini è stato istituito un canale di comunicazione anonimo consistente nell'invio all'OdV di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione (per il dettaglio del sistema di segnalazione si rimanda al paragrafo 14 del presente Modello); siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza è quindi informato, mediante apposite segnalazioni pervenute - tramite i



canali dedicati - da parte dei Destinatari, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ADORIA ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti precisazioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso può contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne deve riferire all'Organo di Vigilanza con modalità che garantiscono l'anonimato del segnalante;
- l'Organo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati a cura dell'Organo Amministrativo su segnalazione dell'Organo di Vigilanza.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- lo Statuto aggiornato della Società;
- la Visura camerale;
- il sistema di deleghe e procure in essere;
- le notifiche di atti giudiziari nei confronti della Società, i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, comunicazioni da Autorità Amministrative Indipendenti (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto da cui possa derivare una responsabilità per la Società, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti corredati, quando possibile, della copia degli atti e delle motivazioni del provvedimento di archiviazione;
- le segnalazioni di infortuni gravi o malattie professionali che integrino il reato di omicidio colposo o di lesioni colpose gravi o gravissime, occorsi sul lavoro;
- l'attestazione sull'adeguatezza e sull'effettiva applicazione delle procedure nel corso del periodo cui si riferiscono le informazioni di bilancio, nonché la corrispondenza di queste alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale economica e finanziaria della Società;
- le segnalazioni di incidenti ambientali o situazioni con potenziali impatti in materia ambientale che integrino i reati di tutela dell'ambiente previsti dal D.Lgs. 121/11;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non potranno riferire in alcun caso al di fuori di ADORIA, salvo gli obblighi di legge, quanto appreso nell'esercizio delle proprie funzioni.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.



12. DIFFUSIONE DEL MODELLO: COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

12.1. Premessa.

ADORIA consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello e dei principi del Codice Etico.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di ADORIA garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

Tutto il personale, nonché i soggetti apicali, i consulenti, i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Società intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di ADORIA nonché verso quelle ancora da inserire.

31

12.2. Comunicazione.

L'adozione del presente Modello (da intendersi anche nei suoi vari aggiornamenti) è comunicata a tutto il personale in forza al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- l'invio di una lettera a firma dell'Organo Amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- diffusione del Modello e Codice Etico con modalità cartacee quali l'affissione sui luoghi di lavoro o su supporti informatici quali share folder sulla rete aziendale.

I suddetti soggetti, al momento della comunicazione del presente Modello, si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Per quanto concerne i Terzi Destinatari, il responsabile della gestione degli aspetti legali e il responsabile della direzione alla quale il contratto si riferisce determinano le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante. In particolare, nei contratti stipulati dalla Società con i Terzi Destinatari, sono inserite specifiche clausole che prevedono l'obbligo del rispetto del Modello e del Codice Etico con applicazione delle relative sanzioni in caso di violazione.

12.3. Formazione.



Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello, ADORIA ha l'onere di svolgere un'accurata attività di formazione nei confronti del proprio personale.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

L'attività di formazione sarà svolta periodicamente a cadenze stabilite e ripetuta in occasione di cambiamenti di mansioni che incidano sui comportamenti rilevanti ai fini del Modello (formazione anche di tipo individuale attraverso istruzioni specifiche e personali), nonché in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'Organo Amministrativo che ne relaziona all'OdV.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e/o corsi distribuiti in modalità *e-learning* e il relativo contenuto viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

12.4. Le verifiche sull'attuazione del Modello.

Il Modello sarà soggetto alle attività di verifica e monitoraggio dell'effettività ed efficacia del Modello che verranno promosse sulla base di un piano di vigilanza predisposto dall'OdV e che saranno oggetto di *reporting* nei confronti degli Organi Sociali come specificato in precedenza.

13. WHISTLEBLOWING

13.1. Premessa.

Il *whistleblowing* è l'istituto che tutela il dipendente che segnala, nello svolgimento delle proprie mansioni in seno all'organizzazione a cui appartiene, condotte illecite o situazione di rischio tali poter arrecare danni, all'interesse o all'integrità dell'ente privato, ovvero della Società.

Il *whistleblowing* ha trovato nel nostro ordinamento la sua prima regolamentazione con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", con la quale il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del Decreto Legislativo 8 giugno 2011 n. 231, introducendo tre nuovi commi all'interno dell'Articolo 6, ovvero i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, con la previsione:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:



- a) uno o più canali che consentano ai dipendenti (Soggetti Apicali e Soggetti Subordinati) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di (i) condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di (ii) violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
 - al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'Articolo 2103 Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'istituto trova ora la sua compiuta disciplina Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, con il quale il legislatore ha abrogato il comma 2-ter e il comma 2-quater, sostituendo, invece, infine il comma 2-bis, con il seguente:

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, "prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare" adottato nell'ambito del Modello di Organizzazione.

La disciplina delle segnalazioni delle violazioni del Modello di Organizzazione o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, da parte dei lavoratori e degli altri destinatari del Modello di Organizzazione, trova, quindi, ora la sua integrale disciplina nel Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (la "**Normativa Whistleblowing**").

La Normativa Whistleblowing trova applicazione, per quanto di interesse della Società, non soltanto in riferimento alle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o che costituiscono violazione del Modello di Organizzazione, ma anche per gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o che ledono gli interessi dell'Unione Europea.

In particolare, i soggetti destinatari della Normativa Whistleblowing ed avuto riguardo al fatto che la Società è un "**soggetto del settore privato**", possono segnalare:

- a) condotte illecite ed illeciti accaduti nel contesto aziendale rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2021, n. 231 o violazioni del Modello Organizzativo;
- b) illeciti, sempre accaduti nel contesto aziendale, che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: (i) appalti pubblici, (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, (iii) sicurezza e conformità dei prodotti, (d), sicurezza dei trasporti, (iv) tutela dell'ambiente, (v) radioprotezione e sicurezza nucleare, (vi) sicurezza



- degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, (vii) salute pubblica, (viii) protezione dei consumatori, (ix) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (Articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea);
 - d) atti o omissioni riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di (i) concorrenza, (ii) aiuti di Stato e (iii) imposte sulle società;
 - e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea di cui alle precedenti lettere b), c) e d).

Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso e quindi le tutele apprestate dalla Normativa Whistleblowing non si applicano a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali.

Al fine di dare attuazione alle prescrizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, la Società si è dotata di:

- (i) un adeguato canale di segnalazione interno, affidandone la gestione all'OdV della Società;
- (ii) un'adeguata *Policy Whistleblowing* che, approvata dall'Organo amministrativo quale allegato "E" al Modello di Organizzazione, costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;
- (iii) un adeguato sistema disciplinare, implementando il sistema disciplinare adottato con il Modello di Organizzazione al fine di ricomprendervi le violazioni degli obblighi e dei divieti previsti dal Decreto Legislativo 10 marzo 2022, n. 24, tra i quali il divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante nei casi previsti dalla legge, nonché, a titolo esemplificativo, le violazioni degli obblighi di mantenere riservata l'identità della persona segnalante e/o di quella segnalata, di dare seguito alle segnalazioni e di non ostacolarle.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, tale da costituire una ritorsione nei confronti del Segnalante, ricorrendo i presupposti di legge per la sua tutela.

Ai sensi della Normativa Whistleblowing costituisce ritorsione *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria (...) o della diffusione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*, quali, a titolo esemplificativo, con elencazione contenuta nell'Articolo 17, comma 4, Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) le coercizioni, l'intimazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione del suo contratto di lavoro;



- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) l'annullamento o la conclusione anticipata del contratto di fornitura di beni e servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli, con diritto del Segnalante che sia stato licenziato di essere reintegrato nel posto di lavoro, con un'inversione dell'onere della prova in quanto si presume che i comportamenti indicati dall'Articolo 17 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *“siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria”*, così che è (e sarà) a carico dell'ente *“l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia all'autorità giudiziaria”*.

La Società, in conformità ai principi di legalità, lealtà e trasparenza ai quali ispira la sua condotta, non tollera, pertanto, minacce, ritorsioni e discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite o non conformi alle normative europee e nazionali rientranti nel perimetro della Normativa Whistleblowing, ovvero di colui che segnala o denuncia violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico o di un qualsiasi altro comportamento, atto od omissione che integri o possa integrare un Reato Presupposto.

13.2. La procedura di whistleblowing.

Il sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti trova, quindi, la sua integrale regolamentazione interna nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società con l'intento di agevolare le pratiche di whistleblowing e di conformarsi alle previsioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, anche per quanto riguarda l'esigenza di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza, nonché con l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti rilevanti ai sensi della Normativa Whistleblowing o in violazione del Modello di Organizzazione e del Codice Etico.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

La procedura adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e/o del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, lo segnala secondo quanto previsto dalla Normativa Whistleblowing.

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.



Al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, la Società fornisce ai destinatari della Normativa Whistleblowing informazioni chiare e complete su:

- Canale di Segnalazione Interno;
- Procedure di segnalazione;
- Modalità di accesso al Canale di Segnalazione Interno;
- Presupposti per effettuare le segnalazioni (interne ed esterne).

Al fine di garantire la riservatezza del segnalante, la Società ha adottato un adeguato canale di segnalazione interna e allo stesso tempo ha informato i destinatari della Normativa Whistleblowing sulle modalità di presentazione delle segnalazioni interne, che possono essere fatte:

In forma scritta:

tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: ADORIA PARTNERS S.R.L., Via Gabrio Serbelloni n. 5, 20121 Milano.

La Società, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante, consiglia di eseguire le segnalazioni tramite posta con il sistema delle "tre buste", in una delle quali **(i)** andranno inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del suo documento di identità e **(ii)** in un'altra delle quali andrà inserita la segnalazione, mentre **(iii)** nella terza busta, recante l'indicazione e l'indirizzo del Destinatario, andranno inserite le altre due buste.

In forma orale:

le Segnalazioni in forma orale possono essere effettuate, previa richiesta da parte del Segnalante inviata con uno dei canali previsti per le Segnalazioni in forma scritta.

Il Canale di Segnalazione Interno e le procedure di segnalazione interna garantiscono e tutelano:

- la Riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta o segnalata o comunque menzionata nella Segnalazione, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione;
- la Riservatezza del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- l'esenzione del Segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

I dati personali del Segnalante saranno trattati nel rispetto delle prescrizioni delle norme in materia di privacy.

La corrispondenza indirizzata all'Organismo di Vigilanza, Segnalazioni Whistleblowing deve essere consegnata senza ritardo, e comunque entro e non oltre tre giorni lavorativi dalla data della sua ricezione, all'Organismo di Vigilanza della Società o delle Società Controllate, ovvero al gestore del Canale di Segnalazione Interno della Società o delle Società Controllate.

E' fatto divieto a chiunque, fatta ovviamente eccezione per l'Organismo di Vigilanza della Società quale gestore del Canale di Segnalazione Interno, ovvero per il gestore del Canale di Segnalazione Interno della Società e delle Società Controllate, di aprire la corrispondenza indirizzata all'Organismo di Vigilanza, Segnalazioni Whistleblowing, ovvero di aprire la corrispondenza o di prendere visione della corrispondenza indirizzata al gestore del Canale di Segnalazione Interno delle Società del Gruppo. La violazione del divieto costituisce un illecito disciplinare grave.

La Società comunica, illustra e diffonde la Policy Whistleblowing a tutti i destinatari della Normativa Whistleblowing (lavoratori dipendenti e collaboratori), nonché ad ogni altro soggetto terzo interessato al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La procedura viene diffusa ed implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso l'affissione nei luoghi di lavoro e mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale.

La procedura di segnalazione delle condotte illecite è oggetto di revisione periodica, con scadenza almeno biennale, in funzione dell'operatività maturata.



13.3. Misure disciplinari.

Ai fini di quanto previsto in materia di whistleblowing si rinvia a quanto disciplinato nel Sistema Disciplinare identificato dalla Società ed alla Policy whistleblowing.

La Società, dando attuazione interna alla disciplina introdotta con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, ha implementato il Codice Disciplinare adottato con il Modello di Organizzazione al fine di ricomprendervi le violazioni della Normativa Whistleblowing e della Policy whistleblowing da chiunque poste in essere.