

# ***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01***

## ***Parte Generale***

***Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 07/04/2025***

| <b>STORICO REVISIONI</b> | <b>MODIFICHE INTERVENUTE</b>  |
|--------------------------|---|
| Rev. 00 – 07.04.2025     | Seconda edizione, approvazione del documento a cura del C.d.A.              |
| Rev. 01 – 05.05.2026     | Modifiche all'art. 1 e 3.1 (direzione e controllo, strumenti di governance) |

## Sommario

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | Definizioni .....  | 3  |
| 2.   | Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....                                 | 4  |
| 2.1. | Le Linee Guida di Confindustria .....                                    | 5  |
| 3.   | Il MODELLO di Area S.r.l.....  | 5  |
| 3.1  | Descrizione della realtà aziendale .....                                 | 5  |
| 3.2  | Funzioni e scopo del MODELLO .....                                       | 6  |
| 3.3  | L'adozione del MODELLO .....   | 7  |
| 3.4  | La Struttura del MODELLO .....   | 8  |
| 3.5  | Parte Generale e Parte Speciale .....                                    | 9  |
| 3.6  | Il CODICE ETICO .....  | 11 |
| 4.   | L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....   | 11 |
| 4.1  | Nomina, revoca, cause di decadenza .....                                 | 12 |
| 4.2  | Funzioni e poteri dell'ODV .....   | 13 |
| 4.3  | Obblighi informativi nei confronti dell'OdV .....                        | 14 |
| 4.4  | Obblighi informativi dell'ODV verso gli organi societari .....           | 15 |
| 4.5  | Flussi esterni dell'OdV .....  | 15 |
| 5.   | PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....                                | 15 |
| 5.1  | Piano di comunicazione .....   | 16 |
| 5.2  | Piano di formazione .....  | 16 |
| 6.   | SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO .....                                 | 16 |
| 6.1  | Principi generali .....  | 17 |
| 6.2  | Sanzioni per i lavoratori DIPENDENTI .....                               | 17 |
| 6.3  | Misure nei confronti degli amministratori, sindaci, revisori legali..... | 17 |
| 6.4  | Misure nei confronti di collaboratori esterni .....                      | 17 |

# Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

## 1. Definizioni

|  |   |
|--|---|
| <b>AZIENDA (O SOCIETÀ)</b>                                       | si intende <b>Area S.r.l. - Via Torino, 10/B 12084 Mondovì (CN)</b><br>Codice Fiscale e Partita I.V.A.: <b>02971560046</b><br>e tutte le sue unità organizzative. La società AMCO ASSET MANAGEMENT COMPANY S.p.A. codice fiscale 05828330638, esercita il controllo e coordinamento sull'AZIENDA.   |
| <b>CCNL</b>  | Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente in vigore ed applicati dall'AZIENDA (contratto Riscossione e Telecomunicazioni)  |
| <b>CODICE ETICO</b>  | è il documento ufficiale dell'AZIENDA che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei propri "portatori di interesse" (DIPENDENTI, FORNITORI, clienti,...). È parte integrante del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.  |
| <b>DECRETO</b>   | si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n° 231 e le successive integrazioni/modifiche.   |
| <b>DESTINATARI</b>   | si intendono gli amministratori e i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della SOCIETÀ (c.d. soggetti apicali); i dipendenti dell'AZIENDA (c.d. soggetti interni sottoposti ad altrui direzione). In forza di specifica accettazione, o in forza di apposite clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del MODELLO (c.d. soggetti esterni) i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i FORNITORI e i PARTNER. |
| <b>DIPENDENTI</b>  | si intendono tutti i prestatori di lavoro subordinato dell'AZIENDA con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché vengono assimilati coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell'AZIENDA.   |
| <b>ENTE</b>  | si intende qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al DECRETO.  |
| <b>FORNITORI</b>   | si intendono persone fisiche o giuridiche che forniscono professionalmente un determinato bene o servizio direttamente collegabile ai servizi offerti dall'AZIENDA ai propri clienti. La fornitura/prestazione viene resa come forma di attività economica e in cambio di un corrispettivo.   |
| <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)</b> | sistema di autodisciplina aziendale adottato dall'AZIENDA, la cui applicazione è sottoposta al controllo di un ORGANISMO DI VIGILANZA.<br>Vi sono richiamate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di reati ex DECRETO nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel CODICE ETICO.  |
| <b>ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b>                              | organo costituito in forma collegiale o monocratica, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'AZIENDA e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.  |

|                |  |
|----------------|--|
| <b>PARTNER</b> | si intendono controparti contrattuali con le quali la SOCIETÀ addiviene ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea di impresa, joint venture, consorzi,...), ove destinata a interessare attività/processi sensibili. |
| <b>TERZI</b>   | ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'AZIENDA, o che comunque intrattiene rapporti con la stessa senza essere qualificabile come soggetto interno (rif. DESTINATARI).   |

Per agevolare la lettura dei documenti, i vocaboli riportati in MAIUSCOLETTO fanno riferimento alle definizioni della presente Parte Generale, o della Parte Speciale del MODELLO, o del CODICE ETICO.

## 2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il DECRETO ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale degli ENTI per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di 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 dello stesso (soggetti apicali) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti ad altrui direzione). La responsabilità prevista dal DECRETO comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Il DECRETO esclude, inoltre, la responsabilità dell'ENTE nel caso in cui il soggetto apicale o sottoposto ad altrui direzione abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

La responsabilità a carico dell'ENTE si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Fino all'approvazione del DECRETO, di eventuali reati, anche se commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere solo e unicamente la persona fisica autrice materiale del reato; attualmente, invece, ne risponde anche l'ENTE, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è suscettibile di subire sanzioni rilevantissime, persino in grado di bloccarne l'ordinaria attività. Il DECRETO mira dunque a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli ENTI che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure di carattere interdittivo quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con la possibilità di revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità permane anche se il reato è rimasto allo stadio del tentativo, salvo - in questi casi - una riduzione delle sanzioni.

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda sulla colpa "di organizzazione": l'ENTE è ritenuto, nella sostanza, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la richiesta di concessioni alla Pubblica Amministrazione).

Le modalità attraverso le quali l'AZIENDA può dotarsi di un simile sistema di controllo interno sono indicate negli artt. 6 e 7 del Decreto, e precisamente:

- l'approvazione di un "*Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*", nonché
- la creazione di un ORGANISMO DI VIGILANZA, ovvero un organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MODELLO e di curarne l'aggiornamento.

## **2.1. Le Linee Guida di Confindustria**

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli ENTI, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente MODELLO è stato redatto facendo riferimento alle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria, in quanto documento di riferimento per l'attività di redazione dei modelli organizzativi.

Il 7 marzo 2002 Confindustria ha emanato le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo Ex D. Lgs. N. 231/2001*" (approvate dal Ministero di Giustizia con comunicazione del 2 aprile 2008 ed aggiornate nel 2014, e nel 2021), che si propongono di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal DECRETO.

Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del MODELLO e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ENTE, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, può anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido MODELLO di organizzazione, gestione e controllo.

## **3. Il MODELLO di Area S.r.l.**

### **3.1 Descrizione della realtà aziendale**

Area S.r.l. iscritta all'Albo nazionale della liquidazione, accertamento e riscossione delle entrate degli enti locali, è una società che esercita l'attività di riscossione mediante ruolo, nonché le attività di riscossione spontanea, accertamento delle entrate tributarie e patrimoniali degli enti pubblici territoriali.

La SOCIETÀ può inoltre compiere tutte le attività connesse, accessorie e complementari a quelle della liquidazione, accertamento e riscossione indirizzate al supporto delle attività di gestione tributaria e patrimoniale.

La SOCIETÀ, facente parte del Gruppo denominato "Gruppo Exacta", è soggetta a direzione e coordinamento da parte della società AMCO ASSET MANAGEMENT COMPANY S.p.A. codice fiscale 05828330638. La SOCIETÀ adotta la logica di massimizzazione dei benefici a livello di Gruppo avente l'obiettivo di rispondere in maniera sempre più incisiva alle richieste del business e dei mercati di riferimento, in ragione della quale il socio unico Exacta S.p.A. ha avviato una politica di interventi di accentramento di alcune attività per garantire

l'efficientamento organizzativo, la razionalizzazione dei costi e l'ottimizzazione dei processi. All'interno di tale quadro, nell'ambito della valorizzazione delle potenziali sinergie del Gruppo, è stato intrapreso un percorso di ridefinizione del modello di funzionamento di alcuni dei principali processi di supporto, la cui implementazione passa attraverso una gestione unitaria ed integrata di alcune attività, nell'ottica di assicurare le migliori performance economiche e di garantire un presidio uniforme di tali attività. Tali rapporti e, in particolare, le attività oggetto di accentrimento, nel rispetto dell'autonomia giuridica e operativa delle Società del Gruppo, sono presidiati da appositi contratti di servizio che ne regolano modalità di svolgimento, livelli di servizio, obblighi di riservatezza.

Tra i processi parzialmente o interamente affidati in outsourcing tramite contratto di service infragruppo si citano:

- gestione amministrativo contabile
- gestione risorse umane
- gestione della rete informatica aziendale
- approvvigionamenti centralizzati di gruppo
- gestione e coordinamento dello spazio di lavoro (Facility Management – gestione delle strutture)
- funzioni di marketing, comunicazione, direzione commerciale; progetti e processi; presidio legale.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da Area S.r.l. e delle previsioni del presente MODELLO consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni della SOCIETÀ (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01).

I principali strumenti di governance e di controllo di cui la SOCIETÀ si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla le previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Sistema delle Procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione;
- l'Organigramma Aziendale, che descrive sinteticamente le funzioni, i compiti, i rapporti gerarchici, i flussi comunicativi esistenti nell'ambito della SOCIETÀ;
- il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente la Sicurezza sul lavoro, certificato per la Qualità in base alla Norma ISO 9001:2015, per la Gestione Ambientale in base alla Norma ISO 14001:2015, e per la Salute e Sicurezza del Lavoro in base alla Norma ISO 45001:2018;
- il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni certificato secondo la norma ISO/IEC 27001:2022;
- il Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione certificato secondo la norma UNI/ISO 37001:2016;
- il Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato secondo la norma UNI PdR 125:2022;
- la disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo – procedura Whistleblowing (rif. D.Lgs n. 24/2023).

### **3.2 Funzioni e scopo del MODELLO**

L'aspetto caratteristico del DECRETO è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo delle società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

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

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

Attraverso l'adozione del MODELLO, l'AZIENDA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i DESTINATARI del MODELLO dell'esigenza di un puntuale rispetto del MODELLO stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'AZIENDA, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la SOCIETÀ fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Area S.r.l. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla SOCIETÀ (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal DECRETO e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla SOCIETÀ un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso MODELLO.

La SOCIETÀ è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri DIPENDENTI ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, DIPENDENTI, collaboratori e PARTNER.

### 3.3 L'adozione del MODELLO

L'adozione del MODELLO da parte di Area S.r.l. è attuata secondo i presenti criteri:

a) realizzazione e aggiornamento del MODELLO

L'AZIENDA, in linea con i principi fondamentali proposti dalle Linee Guida di categoria, realizza e vara il proprio MODELLO, ed aggiorna il medesimo anche in base ad ogni esigenza che si verificherà nel tempo. Il presente MODELLO è atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma,

lett. a) del DECRETO). Ogni successiva modifica o integrazione del MODELLO è operata dal Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ.

b) attuazione del MODELLO

L'attuazione del MODELLO è rimessa alla responsabilità della SOCIETÀ; è compito specifico dell'ODV verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività svolte.

### **3.4 La Struttura del MODELLO**

Il presente MODELLO si compone di una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" redatta in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dall'AZIENDA.

Deve inoltre intendersi far parte del MODELLO anche il CODICE ETICO.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023];
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024];
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023];
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023] e Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021];
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023];

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023];
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023];
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024];
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024] e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- 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]
- Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel DECRETO.

La Parte Speciale del MODELLO contiene una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica descrizione nella Parte Speciale.

### **3.5 Parte Generale e Parte Speciale**

La presente Parte Generale del MODELLO descrive il processo di definizione, i principi di funzionamento e i meccanismi di concreta attuazione del MODELLO, nonché la composizione i compiti e i poteri dell'ODV, il sistema disciplinare e sanzionatorio e le modalità di informazione e formazione ai DESTINATARI del MODELLO stesso.

La Parte Speciale descrive, per ogni famiglia di reato, le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di Area S.r.l. che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo da applicare.

Come sopra argomentato, la Parte Speciale è dedicata alla specifica prevenzione di specifiche famiglie di reato, e in particolare:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023] e Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]

- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019]
- C. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- D. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]
- E. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
- F. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 228/2003; modificato dalla L. 199/2016]
- G. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 123/2007; modificato L. 3/2018]
- H. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 231/2007; modificato dalla L. 186/2014 e dal D.Lgs 195/2021]
- I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
- J. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 116/2009]
- K. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]
- L. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs 21/2018]
- M. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 157/2019 e dal D.Lgs 75/2020]
- N. Reati transnazionali (L. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Per quanto riguarda le famiglie di reati:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. 409/2001; modificato dalla L. 99/2009; modificato dal D.Lgs 125/2016]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 7/2006]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 62/2005] e Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs 107/2018]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023] e Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 39/2019]
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024] e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices, D.Lgs 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 22/2022]
- 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]
- Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dall'AZIENDA non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del MODELLO e nel CODICE ETICO, che vincolano i DESTINATARI del MODELLO stesso al loro rispetto.

### 3.6 II CODICE ETICO

Il CODICE ETICO contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i DESTINATARI ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente MODELLO si integrano con quanto espresso nel CODICE ETICO adottato dalla SOCIETÀ, pur presentando il MODELLO una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del DECRETO.

Infatti, il CODICE ETICO rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Area S.r.l. allo scopo di esprimere i principi di etici e comportamentali che la SOCIETÀ riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i DESTINATARI e TERZI.

In particolare, i principi etici contenuti nel CODICE ETICO afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nella Parte Speciale del MODELLO costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.

Pertanto, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al DECRETO, esso acquisisce rilevanza ai fini del MODELLO e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del MODELLO medesimo.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA nominato dall'AZIENDA, in linea con le Linee Guida delle principali Associazioni di categoria e con la normativa in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- **Autonomia e indipendenza.** Sono requisiti fondamentali, presuppongono che i membri dell'ODV non svolgano mansioni operative né abbiano poteri decisionali o responsabilità gestionali concernenti le attività che costituiscono l'oggetto della loro funzione di controllo. Al fine di assicurare tali requisiti è garantita all'ODV l'indipendenza, prevedendo un'attività di reporting al vertice dell'AZIENDA.

- **Professionalità e conoscenza della realtà aziendale.** L'ODV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché una conoscenza approfondita dell'attività della SOCIETÀ. Tali competenze, che unitamente ai precedenti requisiti garantiscono l'obiettività di giudizio, sono rilevabili dal curriculum professionale di ciascun componente.
- **Continuità d'azione.** L'ODV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul MODELLO con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine direttamente derivanti dai vertici dell'AZIENDA. A tale proposito l'ODV si configura come struttura indipendente riferibile all'AZIENDA, alla quale non sono assegnate deleghe operative, né altre funzioni al di fuori di quanto riportato nel presente MODELLO.
- **Disponibilità di mezzi organizzativi e finanziari** necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. Al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile, nel contesto di formazione del budget aziendale l'Organo Amministrativo di vertice dell'AZIENDA dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, di cui l'ODV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

#### **4.1 Nomina, revoca, cause di decadenza**

L'ORGANISMO DI VIGILANZA di Area S.r.l. è un organo collegiale composto da tre membri da scegliersi tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità, in maniera tale che nel suo complesso siano adeguatamente rappresentate le competenze specifiche seguenti:

- competenze tecnico-giuridiche
- competenze in materia contabile, finanziaria e di organizzazione e gestione aziendale
- competenze in materia di risk assessment.

Nella sua prima riunione, l'ORGANISMO DI VIGILANZA sceglierà, al proprio interno, il Presidente; nello svolgimento della propria azione, l'ODV opererà secondo il proprio regolamento.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore su delega espressa del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art.2381 cc, e resta in carica per una durata di tre anni dalla data della nomina.

La nomina è condizionata dall'assenza di cause di incompatibilità e/o di ineleggibilità secondo il presente MODELLO.

In tale contesto costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o decadenza:

- a) avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del collegio sindacale della SOCIETÀ
- b) intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali o comunque rapporti da cui possano derivare cause di incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi con la SOCIETÀ e con gli amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio
- c) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- d) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt.444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal DECRETO;
- f) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- g) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, o controllo (ovvero essere stato membro del Collegio Sindacale o aver lavorato come revisore esterno) della SOCIETÀ;

- h) essere affetti da una grave infermità tale da costituire inidoneità a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico:

- a) il grave inadempimento, dovuto a negligenza o imperizia, delle mansioni affidate all'ODV;
- b) essere titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio
- c) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni;
- d) ogni altra giusta causa.

La revoca dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'assemblea dei Soci.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal DECRETO, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle cognizioni per la revoca, nell'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera e fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica.

## 4.2 Funzioni e poteri dell'OdV

All'ORGANISMO DI VIGILANZA sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MODELLO secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale ORGANISMO è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale efficacia del MODELLO e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il DECRETO;
- sull'osservanza delle prescrizioni del MODELLO da parte dei DESTINATARI;
- sull'aggiornamento del MODELLO nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all'ORGANISMO DI VIGILANZA sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal DECRETO;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del MODELLO in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del MODELLO;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del MODELLO rispetto alle prescrizioni del DECRETO, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del MODELLO, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

La SOCIETÀ curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA e dei suoi poteri.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente MODELLO.

### **4.3 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV**

In generale deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni eventuale violazione delle prescrizioni del MODELLO.

Dovranno sempre essere comunicate all'OdV, da parte degli Organi Societari o del Responsabile di processo, tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal MODELLO;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività dell'AZIENDA;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- esiti di ispezioni/verifiche, ricezione di atti e contestazioni da parte di soggetti pubblici (ASL, Ispettorato del lavoro, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, INAIL, enti locali, Guardia di Finanza, Garante privacy, etc.);
- insorgenza di situazioni di conflitto di interesse;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MODELLO organizzativo;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- esiti delle delibere degli Organi Societari che possano comportare modifiche nella funzionalità e articolazione del MODELLO (es. variazioni della struttura organizzativa, modifiche della governance, del sistema di deleghe adottato dalla SOCIETÀ e modifiche delle linee di business);
- rendicontazione delle segnalazioni delle violazioni (whistleblowing) ritenute rilevanti;
- richiesta dell'OdV, attentamente calibrata, di elaborazione di report periodici per rispondere a specifiche esigenze informative.

La SOCIETÀ si è dotata di apposito canale per l'invio dei flussi informativi all'OdV tramite e-mail al seguente indirizzo [organismo.vigilanza@areariscossioni.it](mailto:organismo.vigilanza@areariscossioni.it). Questo canale può essere utilizzato da qualsiasi DESTINATARIO per comunicare con l'OdV. La creazione di uno specifico indirizzo account di posta per comunicazioni e segnalazioni è da intendere aggiuntivo rispetto all'indirizzo di posta ordinaria (Via Torino, 10/B 12084 Mondovì CN) gestito dall'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 a riguardo dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, la SOCIETÀ ha adottato una specifica procedura segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") che disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni. Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sia sul sito internet della SOCIETÀ.

L'OdV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti e ai DIPENDENTI, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'OdV.

L'OdV può richiedere al Consiglio di Amministrazione (quando si tratti di amministratori) o agli appositi responsabili aziendali (nel caso di DIPENDENTI e di dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

## 4.4 Obblighi informativi dell'OdV verso gli organi societari

L'ODV riferisce nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in merito all'attuazione del MODELLO e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

L'ODV opera attraverso le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base semestrale, mediante un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.) nonché, annualmente, il piano dell'attività prevista per l'anno successivo.

Qualora l'ODV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il reporting ha ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'ODV;
- 2) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'AZIENDA, sia in termini di efficacia del MODELLO.

Gli incontri con gli organi cui l'ODV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'ODV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## 4.5 Flussi esterni dell'OdV

La SOCIETÀ si impegna a rispettare gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 231/07 (Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione), in particolare relativamente alle comunicazioni obbligatorie a carico dell'ODV, segnatamente:

- a) comunica, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore, tutti gli atti o fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7, co. 2 del D.Lgs 231/07;
- b) comunica, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41 del D.Lgs 231/07 di cui ha notizia;
- c) comunica, entro trenta giorni dalla notizia, al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 e all'art. 50 del D.Lgs 231/07 di cui ha notizia;
- d) comunica, entro trenta giorni dalla notizia, alla UIF le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.Lgs 231/07 di cui ha notizia.

## 5. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

### **5.1 Piano di comunicazione**

Ai fini dell'efficacia del MODELLO, la SOCIETÀ promuove la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse operanti in AZIENDA la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta, unitamente al CODICE ETICO, adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel MODELLO.

Fermo restando l'obbligo legale, ex art. 7 della legge n. 300 del 1970, di affiggere in luogo accessibile a tutti i dipendenti le disposizioni disciplinarmente rilevanti contenute nel CODICE ETICO, nonché ogni altra disposizione disciplinare comunque adottata dalla SOCIETÀ, quest'ultima può valutare l'opportunità di prevedere modalità alternative di comunicazione sia al personale dipendente, sia ai soggetti esterni che collaborano con l'AZIENDA (es.: collaboratori, FORNITORI, professionisti, consulenti, ecc.) e che, nello svolgimento delle attività contrattuali, possono commettere potenzialmente una condotta illecita sanzionabile ai sensi del DECRETO.

Di seguito, si riportano le principali modalità di comunicazione:

- Membri degli Organi Sociali: all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno in comunicazione e si adegueranno alle prescrizioni previste dal MODELLO e dal CODICE ETICO.
- DIPENDENTI: informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; aggiornamenti periodici tramite corsi di formazione a gruppi o individuali, utilizzo di eventuali strumenti informativi aziendali già in essere;
- Collaboratori esterni: apposite informative sul MODELLO e sul CODICE ETICO, inserendo, per esempio, estratti di quest'ultimo nei contratti con la SOCIETÀ, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del MODELLO o comunque contrari al DECRETO, o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

In linea con quanto disposto dal DECRETO, la SOCIETÀ assicura permanentemente piena pubblicità al presente MODELLO, al fine di assicurare che i destinatari siano stabilmente a conoscenza delle procedure da seguire per adempiere correttamente agli obblighi preventivi sopra citati.

### **5.2 Piano di formazione**

La SOCIETÀ promuove la conoscenza del MODELLO, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i DESTINATARI che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

L'AZIENDA promuove la conoscenza del MODELLO, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i DESTINATARI che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, l'AZIENDA organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del MODELLO e dei principi del CODICE ETICO.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei DESTINATARI, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i DESTINATARI e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo e-learning) e l'inserimento in una banca dati del nominativo e dell'eventuale esito del test finale.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO**

## **6.1 Principi generali**

Il presente MODELLO prevede, come aspetto essenziale della sua efficacia ai sensi degli art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7 comma 4, lett. b) del DECRETO, un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel CODICE ETICO.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

## **6.2 Sanzioni per i lavoratori DIPENDENTI**

La condotta tenuta dal lavoratore dipendenti in violazione delle norme di comportamento previste dal MODELLO (e dal CODICE ETICO) e del sistema organizzativo in esso richiamato costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di un lavoratore dipendente sono dettate nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e sono riconducibili alle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui ai vigenti CCNL e precisamente:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni e il risarcimento degli eventuali danni sono commisurate alla condotta e alle conseguenze disciplinari, tenendo in particolare considerazione:

- Il livello di responsabilità gerarchica e autonomia del DIPENDENTE;
- L'esistenza di precedenti disciplinari a carico del DIPENDENTE;
- L'elemento soggettivo del comportamento del DIPENDENTE (colpa lieve, colpa grave, dolo);
- Rilevanza del danno derivante alla SOCIETÀ o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal DECRETO;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- Altre circostanze in cui è maturata la violazione del MODELLO.

## **6.3 Misure nei confronti degli amministratori, sindaci, revisori legali**

In caso di violazione del MODELLO da parte di Amministratori, Sindaci, Revisori legali dell'AZIENDA, l'ODV informerà tempestivamente l'Organo Amministrativo di vertice, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

Tenuto conto che tali soggetti sono nominati dagli organi sopra indicati, nell'ipotesi in cui sia stata rilevata e accertata una violazione del presente MODELLO, si procederà alla convocazione dell'organo che ha effettuato la nomina per deliberare i provvedimenti che riterrà opportuni.

La condanna ad uno dei reati di cui al DECRETO, configura una giusta causa di revoca del mandato.

## **6.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni (sia DESTINATARI che TERZI), indipendentemente dalla forma contrattuale applicata, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MODELLO potrà



## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Parte Generale

C.d.A. 07/04/2025

Pagina 18 di 18

determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. L'AZIENDA cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'AZIENDA dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.