



**RO.S.S. - Road Safety Services S.r.l.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16.03.2021*

## **INDICE**

<i>PARTE GENERALE</i> .....	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	4
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 7	
3. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI "SENSIBILI" .....	9
4. DEFINIZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO .....	11
5. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	14
6. FORMAZIONE ED INFORMATIVA A SOGGETTI TERZI .....	18
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	18

***PARTE  
GENERALE***



## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche**

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

### **1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto**

Il Decreto riguarda alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- a. Reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25)<sup>1</sup>;
- b. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

<sup>1</sup> Così come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (L. 190/2012), in relazione all'introduzione del reato di "induzione indebita a dare e promettere utilità" (art. 319-quater c.p.); dal D. Lgs. 75/2020 in relazione all'introduzione dei reati di frode nelle pubbliche forniture (all'art. 24 del D.Lgs. 231/01), di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e abuso d'ufficio (all'art. 25 del D.Lgs. 231/01).



- c. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d. Reati falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- e. Reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 25-bis.1);
- f. Reati societari (art. 25-ter)<sup>2</sup>;
- g. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- h. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (25-quater.1);
- i. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)<sup>3</sup>;
- j. Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- k. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- l. Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)<sup>4</sup>;
- m. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- n. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- o. Reati ambientali (art. 25-undecies)<sup>5</sup>;
- p. Reati transnazionali (Legge 146/2006, art. 10);
- q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)<sup>6</sup>;
- r. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)<sup>7</sup>;
- s. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)<sup>8</sup>;
- t. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)<sup>9</sup>;
- u. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)<sup>10</sup>.

Si rinvia all'Allegato I *"I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001"*

<sup>2</sup> Così come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (L. 190/2012), in relazione all'introduzione del reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) - successivamente modificato con Decreto Legislativo del 15 marzo 2017, n. 38 (D.lgs. 38/2017) - e della Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione dei reati di "false comunicazioni sociali" (art. 2621 c.c.), "false comunicazioni sociali delle società quotate" (art. 2622) e "false comunicazioni sociali di lieve entità" (art. 2621-bis), con relativa ridefinizione delle sanzioni; oltre all'introduzione del reato di "istigazione alla corruzione tra privati" a seguito dell'introduzione nel Codice Civile dell'art. 2635-bis.

<sup>3</sup> Così come modificati dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199 (L. 199/2016) in relazione all'introduzione del reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 306 bis c.p.).

<sup>4</sup> Così come modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (L. 186/2014) in relazione all'introduzione del reato di "autoriciclaggio" (art. 648-ter.1 c.p.).

<sup>5</sup> Così come integrati dalla Legge del 19 maggio 2015, n. 68 (L. 68/2015) che ha introdotto nel codice penale otto nuovi illeciti all'interno del Titolo VI-bis (Libro II) "Dei delitti contro l'ambiente" indicandone la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le relative sanzioni.

<sup>6</sup> Così come modificati dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 (L. 161/2017) che ha integrato l'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01 con due nuove fattispecie di reato riconducibili al favoreggiamento all'immigrazione clandestina.

<sup>7</sup> Reati introdotti nel novero dei reati D.lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (L. 167/2017).

<sup>8</sup> Reati introdotti nel novero dei reati D.lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore della Legge 3 maggio 2019, n. 39 (L. 39/2019).

<sup>9</sup> Reati introdotti nel novero dei reati D.lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore della Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (L. 157/2019) e successivamente integrati a seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 (D.Lgs. 75/2020), con i quali sono stati aggiunti al medesimo articolo anche i reati di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione.

<sup>10</sup> Reati introdotti nel novero dei reati D.lgs. 231/01 a seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 (D.Lgs. 75/2020).



per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni.

### 1.3 Sanzioni previste dal Decreto

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

### 1.4 L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati anche "Modelli"), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 di tali 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 nei Modelli.



Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- (i) 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;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile 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 Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere *a priori*.

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **2.1 Adozione e approvazione del Modello**

L'adozione, efficace attuazione e successive modifiche e integrazioni del Modello costituiscono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione. È pertanto rimessa a tale organo amministrativo la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, anche i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante.

La Società, 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, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto che si è concluso con l'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in data 16.03.2021.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello di gestione e controllo (di seguito anche il "Modello") allineato alle prescrizioni del Decreto possa costituire sia un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto di RO.S.S., affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, sia un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. In particolare, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio d'Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto di RO.S.S. nell'ambito di attività aziendali sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni



penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali RO.S.S. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire a RO.S.S., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

## 2.2 Destinatari del Modello

Il presente Modello è indirizzato a tutto il personale, in particolare, a quanti svolgano attività aziendali "sensibili". Le prescrizioni del presente Modello devono pertanto essere rispettate sia dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo, nonché da tutti i lavoratori sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti. Il presente Modello è altresì indirizzato verso quanti operano su mandato o per conto della Società, nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali.

La Società richiede, tramite la previsione di apposite clausole contrattuali, ai consulenti, collaboratori, fornitori e partner il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico della Società. Infine, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai membri del Collegio Sindacale della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

## 2.3 Gli elementi qualificanti del Modello

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore, gli elementi qualificanti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura dettagliata delle attività aziendali "sensibili" intendendosi per tali le attività nell'ambito delle quali, per loro natura, possono essere potenzialmente commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- definizione di meccanismo di controllo atti a garantire:
  - la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
  - la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
  - l'esistenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
  - un adeguato livello di regolamentazione dei processi aziendali, attraverso la definizione di parti speciali / procedure che regolamentino le modalità e tempistiche





di svolgimento delle attività;

- la protezione del patrimonio e il corretto utilizzo di tutte le risorse, in particolare di quelle finanziarie;
- definizione di un insieme di regole di condotta alle quali i destinatari devono uniformarsi, finalizzate ad impedire il verificarsi di comportamenti illeciti o non allineati agli standard aziendali (c.d. “Codice Etico”);
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”) e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo;
- definizione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e dei presidi di controllo istituiti;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- definizione delle responsabilità relativamente al recepimento, all’integrazione ed all’implementazione del Modello con conseguente verifica del funzionamento dei medesimi nonché del loro periodico aggiornamento.

## 2.4 Aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all’aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio di:

- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dell’operatività dell’Ente;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull’efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore;
- specifici eventi (es. ampliamento del novero dei reati, richieste del Consiglio di Amministrazione, etc.) che richiedano l’estensione dell’ambito di applicazione del Modello a nuove fattispecie di rischio.

Il Modello sarà sottoposto, da parte del Consiglio di Amministrazione e dell’Organismo di Vigilanza ad un procedimento di analisi periodica, al fine di garantire la continuità dinamica delle funzioni che gli sono proprie in relazione all’evoluzione delle esigenze emerse.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l’aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall’Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Le modifiche dei principi di comportamento e controllo necessari per l’attuazione del Modello avvengono ad opera delle strutture dell’Ente. L’Organismo di Vigilanza è costantemente informato in merito alle attività di aggiornamento ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

## 3. MAPPA DELLE ATTIVITA’ AZIENDALI “SENSIBILI”



Ai fini della definizione del Modello Organizzativo, sono state individuate, le attività e i processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni e le occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. “attività sensibili”).

Le risultanze dell’attività di analisi svolta sono illustrate nel documento di “*Risk Assessment*” nel quale sono riportati, per ogni Ufficio aziendale:

- le attività potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- i referenti aziendali coinvolti nello svolgimento delle attività;
- i potenziali rischi di realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e, a titolo esemplificato e non esaustivo, le possibili modalità di realizzazione dei reati;
- i principali presidi di controllo attualmente implementati dalla Società.

Con specifico riferimento ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell’igiene e della salute sul lavoro è stata effettuata un’analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, mediante lo svolgimento di interviste ai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione nonché attraverso l’analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza. Anche con riferimento ai reati in materia ambientale, è stata svolta un’analisi dedicata. Le risultanze di entrambe le attività di analisi sono descritte nel documento “*Rapporto di ‘Assessment di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale’ finalizzato all’adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001*”.

Si precisa che, con riferimento ai reati previsti dall’art. 10 della Legge 146/2006 e s.m.i. (“Reati transnazionali”) e degli artt. 24-ter (esclusa l’associazione per delinquere semplice di cui all’art. 416 c.p.), 25-quater (“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”), 25 quater.1 (“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”), 25 quinquies (“Delitti contro la personalità individuale”, incluso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), art. 25-terdecies (“razzismo e xenofobia”) del D.Lgs. 231/2001, nonché per alcuni reati ex art. 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito), si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della Società stessa.

Con riferimento alla possibile commissione dei reati di “turbata libertà dell’industria o del commercio” e “illecita concorrenza con minaccia o violenza” ex art. 25 bis 1 del Decreto, si è ritenuta remota la possibilità di commissione di tali reati; pertanto, si considera esaustivo il richiamo ai principi di correttezza e legalità contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico.

Inoltre, con riferimento alle fattispecie di reato di “dichiarazione infedele”, “omessa dichiarazione” e “indebita compensazione” (art. 25-quinquiesdecies), si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della Società in quanto, alla data di redazione del presente documento, non possono verosimilmente sussistere tutte le condizioni indefettibili per il configurarsi degli illeciti stessi (in particolare la commissione dei reati nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, per un importo complessivo dell’evasione IVA non inferiore a 10 milioni di euro).

Da ultimo, non si ritiene ragionevolmente fondata la possibilità di commissione del reato di “contrabbando” (art. 25-sexiesdecies) in considerazione del fatto che, alla data di redazione del presente documento, le attività di business della Società risultano limitate



geograficamente al territorio nazionale.

## 4. DEFINIZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

### 4.1 Parti Speciali

Al fine di prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate in fase di mappatura delle attività aziendali “sensibili”, RO.S.S. ha individuato i processi “strumentali” alla realizzazione dei reati, ovvero quei processi nel cui ambito, potenzialmente, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati.

Con riferimento ai processi “strumentali” identificati, la Società ha definito e formalizzato, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate e decisioni assunte, delle “Parti Speciali” contenente le seguenti sezioni:

Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale	Principali rischi-reato
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gestione degli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione;</li><li>2. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza in occasione di visite ispettive</li><li>3. Gestione del contenzioso</li></ol>	<b>A - Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li><li>- Reati Societari</li><li>- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</li><li>- Reati Tributari</li></ul>
<ol style="list-style-type: none"><li>4. Tenuta della contabilità e predisposizione del bilancio d'esercizio</li><li>5. Gestione degli adempimenti fiscali</li><li>6. Gestione dei rapporti infragruppo</li><li>7. Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione</li><li>8. Gestione della finanza e della tesoreria</li><li>9. Gestione delle operazioni societarie straordinarie</li><li>10. Gestione delle locazioni passive</li><li>11. Gestione del trattamento delle informazioni rilevanti e privilegiate</li></ol>	<b>B - Gestione delle Attività Amministrative</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li><li>- Reati societari</li><li>- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni, utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</li><li>- Delitti di criminalità organizzata</li><li>- Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato</li><li>- Reati Tributari</li></ul>
<ol style="list-style-type: none"><li>12. Selezione e assunzione del personale</li><li>13. Gestione dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali</li><li>14. Gestione di livelli retributivi, avanzamenti di carriera, riconoscimenti <i>ad personam</i></li></ol>	<b>C - Selezione e Gestione del Personale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reati contro la Pubblica Amministrazione</li><li>- Reati societari</li><li>- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni, denaro e altra utilità di</li></ul>



Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale	Principali rischi-reato
15. Assegnazione e gestione dei beni aziendali 16. Elaborazione delle paghe e dei contributi 17. Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza 18. Predisposizione e trasmissione della documentazione necessaria per l'ottenimento di finanziamenti pubblici / contributi agevolati per la realizzazione di corsi di formazione 19. Gestione di omaggi e liberalità		provenienza illecita, autoriciclaggio - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Reati Tributari
20. Gestione degli acquisti di beni, servizi e incarichi professionali	<b>D - Gestione degli Acquisti di beni, servizi e incarichi professionali</b>	- Reati contro la Pubblica Amministrazione - Reati Societari - Reati di criminalità organizzata - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Reati Tributari
21. Gestione delle richieste di offerta e partecipazione a gare 22. Gestione delle commesse 23. Gestione dei rapporti con il Committente nell'ambito della gestione delle commesse, anche in occasione di visite ispettive	<b>E - Gestione delle commesse</b>	- Reati contro la Pubblica Amministrazione - Reati Societari - Reati di criminalità organizzata - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Reati Tributari
24. Gestione dei sistemi informativi aziendali 25. Gestione delle licenze d'uso per applicazioni software	<b>F - Gestione dei Sistemi informativi Aziendali</b>	- Reati informatici e trattamento illecito dei dati - Reati in materia di violazione del diritto d'autore - Reati Tributari
26. Gestione degli adempimenti in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro	<b>G - Gestione degli adempimenti in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro</b>	- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime



Attività sensibili	Riferimento Parte Speciale	Principali rischi-reato
27. Gestione degli adempimenti in materia ambientale	<b>H - Gestione degli adempimenti in materia ambientale</b>	- Reati ambientali

## 4.2 Sistema di deleghe e procure

Il sistema di attribuzione dei poteri e delle responsabilità che sovrintende l'intera struttura organizzativa si articola sui seguenti elementi:

- organigramma aziendale;
- procure;
- ordini di servizio.

La Società dispone di un organigramma nel quale sono riportate funzioni, compiti, responsabilità ed autorità delle varie direzioni ed uffici facenti parte dell'organizzazione aziendale.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato esercitano i poteri loro conferiti dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle previsioni e dei limiti di legge e dello Statuto.

Procure speciali regolamentano e disciplinano le funzioni e gli ambiti operativi dei singoli Direttori responsabili delle varie aree aziendali.

## 4.3 Principi etici

La Società ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto ed ha adottato il "Codice Etico e di Comportamento"<sup>11</sup>.

Tali principi sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
- improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società a criteri di diligenza, competenza, professionalità, efficienza ed imparzialità;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

I principi ispiratori del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che gli stessi intendono perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbiano portata e finalità differenti rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende

<sup>11</sup> Coerentemente con quanto previsto all'art. 10 del "Regolamento in materia di esercizio del potere di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo", approvato dal Consiglio di Amministrazione di SITAF SpA in data 21 novembre 2017, il Codice Etico di RO.S.S. recepisce quello della Capogruppo SITAF S.p.A.



richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

- il Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel Decreto, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne diretto a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

## **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 Istituzione e nomina dell'Organismo di Vigilanza**

L'affidamento, ad un organismo societario dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

In base alle previsioni del Decreto l'Organismo di Vigilanza può essere individuato in una struttura monocratica, il cui membro coincide con la figura del Presidente, ovvero in una struttura plurisoggettiva all'interno della quale uno dei membri assolve alle funzioni di Presidente.

I membri dell'Organismo di Vigilanza, nominati direttamente dal Consiglio di Amministrazione, devono possedere i requisiti di onorabilità previsti, dalla vigente normativa per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società e sono individuati tra soggetti interni od esterni alla Società che abbiano le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di Amministrazione di RO.S.S., in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è definito dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, ai membri del citato Organismo compete il rimborso delle spese vive sostenute nell'espletamento dell'incarico, nonché il riconoscimento di un emolumento annuo lordo.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento (il "Regolamento").

### **5.2 Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo**

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili.

Consiglio di Amministrazione può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo, per ragioni tassativamente previste, connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza.



Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la violazione dei doveri di riservatezza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare all'Organismo medesimo ed al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo 5.1, con obbligo di rassegnare le dimissioni.

L'Organismo di Vigilanza comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il venir meno dalla carica per qualsiasi motivo di un suo membro.

### **5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari ad assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, all'Organismo di Vigilanza di RO.S.S. è affidato il compito di:

- a) verificare l'efficienza ed efficacia del Modello, rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.lgs. 231/01;
- b) verificare il rispetto delle regole comportamentali e presidi di controllo previsti dal Modello e rilevare eventuali inosservanze;
- c) segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali o normative;
- d) segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

L'Organismo potrà inoltre avvalersi - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con il Consiglio di Amministrazione - dell'ausilio di soggetti interni od esterni alla Società, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica. A tale fine il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo un *budget* di spesa affinché quest'ultimo possa operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnateli.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Inoltre il suo operato non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura aziendale, ad eccezione del Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo.

### **5.4 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione





dell'Ente.

In particolare l'Organismo è tenuto a trasmettere al Consiglio di Amministrazione:

- con cadenza semestrale una relazione informativa, relativa all'attività svolta - che deve essere trasmessa anche al Collegio Sindacale;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

Nella relazione semestrale devono essere affrontati i seguenti aspetti:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni a R.O.S.S. sia in termini di efficacia del Modello;
- le comunicazioni delle eventuali indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il recepimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito della violazione del Modello;
- il piano delle attività previsto per il semestre successivo.

Gli incontri con i componenti della struttura societaria debbono essere verbalizzati e copie dei verbali saranno custodite a cura dell'Organismo con facoltà, da parte del Consiglio di Amministrazione, di prenderne visione.

### 5.5 Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

All'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente segnalata, da parte dei Destinatari del Modello, ogni situazione o informazione che possa essere rilevante per il monitoraggio dell'efficacia del Modello o che possa determinare una violazione del Modello, nonché ogni evento che possa ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresenti un'infrazione alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza in flussi informativi periodici e segnalazioni occasionali. In particolare, l'OdV riceve:

- Flussi informativi periodici:** in capo a ciascun Responsabile di Direzione / Funzione / Ufficio aziendale, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni necessarie all'espletamento delle funzioni di monitoraggio realizzate da quest'ultimo, così come dettagliate nella sezione *"Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza"*. (**"Flussi informativi"**);
- Segnalazioni occasionali:** tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni (**"Segnalazioni"**):





*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni delle regole e delle modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale – che possano determinare illeciti o irregolarità – di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito;
- ogni altra informazione inerente all'attuazione del Modello nelle attività a rischio reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Le segnalazioni, in ottemperanza all'art. 2 della Legge n. 179/2017, che ha modificato l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (*Whistleblowing*), potranno essere inviate a RO.S.S. attraverso due canali alternativi (indirizzo postale e casella di posta elettronica), e precisamente tramite:

- posta raccomandata da spedire o consegnare a Road Safety Services S.r.l. – Via San Giuliano 2/A, 10051 Susa (TO), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.
- posta elettronica all'indirizzo: [odv@roadsafetyservices.it](mailto:odv@roadsafetyservices.it).

Ciascuna segnalazione dovrà fornire una descrizione esaustiva in merito all'oggetto della segnalazione, ai soggetti coinvolti, al periodo nel quale la violazione è stata compiuta, allegando, qualora disponibile, la documentazione a supporto di quanto segnalato.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare e sanzionatorio in essere (si rimanda, a tale proposito, al successivo paragrafo 7).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'Organismo di Vigilanza garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

La Società vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

Inoltre, costituiscono condotte sanzionabili coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare, sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società, sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si



rivelino infondate.

L'Organismo di Vigilanza conserva tutte le comunicazioni e segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e cartaceo: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

Infine, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, dati e informazioni sulle attività svolte (c.d. "informazioni specifiche") a tutti i Destinatari del presente Modello.

## **6. FORMAZIONE ED INFORMATIVA A SOGGETTI TERZI**

### **6.1 Formazione del personale**

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

A tale proposito la Società garantisce l'organizzazione di attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza, modalità e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice di Condotta.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

### **6.2 Informativa a collaboratori e professionisti esterni**

Ai soggetti esterni alla Società (fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite - da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi e sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza - apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società in conformità al Modello ed al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile sono inserite, nella documentazione contrattuale, specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

### **7.1 Principi generali**

La definizione di un adeguato "Sistema Disciplinare", che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice Etico adottato dalla Società, ed in generale violazioni di etica professionale, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori



e terzi che operino per conto della Società, prevedendo sia idonee sanzioni di carattere disciplinare sia di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento giudiziario, in quanto il Modello e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato giuridicamente perseguibile.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i comportamenti sanzionabili sono quelli relativi al mancato rispetto degli adempimenti previsti dal T.U.S. come riportato dagli artt. dal 55 al 59 del medesimo documento.

## **7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)**

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare relativo al personale dipendente non dirigente applicato in RO.S.S. è specificamente regolato dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato (di seguito CCNL), nonché dalle Norme Disciplinari adottate dalla società (le "Norme Disciplinari").

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto, da parte dei dipendenti non dirigenti, delle misure previste nel Modello, la Società si avvarrà del sistema disciplinare già previsto dal vigente CCNL, provvedendo (tramite, ad esempio, un ordine di servizio od una comunicazione interna) ad adeguare e ad aggiornare il sistema esistente al disposto normativo del citato Decreto.

In particolare, la Società renderà edotti i propri dipendenti del fatto che il Modello rientra nelle attribuzioni del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto e/o la violazione degli stessi, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, pertanto, illecito disciplinare (art. 2106 c.c.): in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

La predetta opera di adeguamento alla realtà aziendale delle previsioni contenute nel citato CCNL in conseguenza all'adozione del Modello potrà avvenire, a titolo esemplificativo, prevedendo la possibilità di applicare le sanzioni previste nel CCNL e nelle citate Norme Disciplinari a fronte di qualunque violazione delle misure previste nel Modello.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà necessariamente rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e si terrà conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze ecc.).

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto sarà costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.



L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

### **7.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (dirigenti)**

Con riguardo ai dirigenti, in assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico e dei presidi di controllo contenuti nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali – anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza - l'Amministratore Delegato o, in caso di conflitto di interesse, il Consiglio di Amministrazione, provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

### **7.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice etico da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

### **7.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto e/o del Codice etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che i) diano atto della conoscenza del Decreto, ii) richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), iii) disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni dello stesso.

Competerà all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti, collaboratori, dei consulenti e dei terzi (afferenti le ipotesi di reato previste dal Decreto) e di segnalare, al Consiglio di Amministrazione, il loro eventuale aggiornamento.