

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ex D.Lgs. 231/2001

Approvato con delibera

del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2024



Sommario

1. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti: cenni normativi	5
1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e il suo ambito applicativo	5
1.2 I presupposti soggettivi della responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231.....	6
1.3 Le fattispecie di reato presupposto.....	7
1.4 I reati commessi all'estero	8
1.5 Delitto tentato	8
1.6 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto.....	9
1.7 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e l'esonero della responsabilità dell'ente	12
2. La redazione del Modello 231: profili metodologici	14
2.1 Le Linee Guida elaborate da Confindustria	14
2.2 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli	15
3. Link Mobility: storia e profili di attività	17
3.1 Storia e struttura societaria	17
3.2 Il Sistema di controllo interno e gestione dei rischi.....	18
4. Il Modello 231: struttura e finalità	19
4.1 Finalità, struttura e destinatari del Modello 231	19
4.2 Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità	20
5. L'Organismo di Vigilanza	21
5.1 L'Organismo di Vigilanza: responsabilità e poteri	21
5.2 Composizione, nomina e permanenza in carica	21
5.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV.....	22
5.4 Responsabilità.....	24
5.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	25
5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione	26
5.7 Whistleblowing	26
6. Sistema Disciplinare	28
6.1 Premessa	28
6.2 Principi generali relativi alle sanzioni	29
6.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	30
6.3.1 Richiamo verbale	31

6.3.2	Lettera di richiamo.....	31
6.3.3	Multa	31
6.3.4	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	32
6.3.5	Licenziamento	32
6.3.6	Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex d.lgs. 231/01	33
6.4	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	34
6.5	Sanzioni nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione	35
6.6	Sanzioni nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza	35
7.	<i>Divulgazione del Modello ed attività di formazione.....</i>	<i>36</i>
7.1	Divulgazione del Modello	36
7.2	Formazione	36

1. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti: cenni normativi

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e il suo ambito applicativo

Il Decreto Legislativo emanato in data 8 giugno 2001 (in seguito, “Decreto 231” o “Decreto”), avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto ha inteso così adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In particolare, il Decreto 231 ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, i propri dirigenti o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi ultimi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato.

Ai sensi dell'art. 1, co. 2 del Decreto 231, le disposizioni ivi contenute si applicano a:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;

- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.2 I presupposti soggettivi della responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231

L'art. 5 del Decreto indica quali autori del reato:

- i 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 e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (di seguito, "Soggetti Apicali");
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali (di seguito, "Soggetti Sottoposti").

Il riconoscimento della responsabilità dell'ente, inoltre, presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati *"nell'interesse o a vantaggio"* dell'ente stesso ai sensi dell'art. 5, co. 1 del Decreto (criterio di imputazione oggettivo).

I termini *"interesse"* e *"vantaggio"* hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi aventi ciascuno specifica ed autonoma rilevanza.

Infatti, mentre l'interesse dell'ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, con riferimento al vantaggio è necessaria una valutazione *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

Diversamente, l'ente non risponde se il soggetto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi: in tal caso, infatti, si tratterebbe di un vantaggio per così dire "incidentale", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel *"prevalente"* interesse proprio o di terzi e l'ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità, con l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38.

In forza dell'art. 5, comma 2, Decreto 231, l'ente non risponderà invece nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

1.3 Le fattispecie di reato presupposto

L'ambito applicativo del Decreto 231 ricomprende le seguenti fattispecie di reato (qui di seguito, "Reati 231"):

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi

d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;

- Reati tributari;
- Contrabbando;
- Reati transnazionali.

La responsabilità dell'ente non scaturisce, dunque, dalla commissione da parte dei soggetti appena individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alla commissione di uno dei Reati 231 raggruppati per le famiglie di reato di cui sopra.

Ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie di reato non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

1.4 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero. I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5 del Decreto;
- la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai suddetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 Delitto tentato

L'art. 26 del Decreto prevede che l'ente debba rispondere anche in caso di delitto tentato, salvo qualora abbia volontariamente impedito l'azione o la realizzazione dell'evento.

Ai sensi dell'art. 56 c.p., il delitto tentato si configura nel seguente caso: *“chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde del delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica”*.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo (sia esso in forma di condotta commissiva o omissiva) dei delitti indicati nel Decreto, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

1.6 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

All'art. 9 del Decreto 231 sono previste le sanzioni che possono essere inflitte all'ente. Precisamente, esse sono:

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

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia delle sanzioni (art.11).

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad €

103,00 nel caso in cui (art. 12):

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- l'ente abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 9, co. 2 le sanzioni interdittive sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano solo per i reati per le quali sono espressamente previste (articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, art. 25-quater, art. 25 quater 1, art. 25-quinquies, 25-septies, art. 25-octies, art. 25-novies, art. 25-undecies art. 25-duodecies e art. 25-terdecies del Decreto) quando ricorre una delle seguenti condizioni (art. 13):

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è stato compiuto da un soggetto in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente (art. 14).

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19).

La confisca si può concretizzare anche per “*equivalente*”, vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi di riduzione della sanzione pecuniaria di cui all'art. 12 comma 1.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15).

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva (art. 16).

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società od una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «*Inosservanza delle sanzioni interdittive*». Tale illecito si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività della società cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si

trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato la società trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

1.7 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e l'esonero della responsabilità dell'ente

L'art. 6 del Decreto 231 prevede l'esonero della responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove questo provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (i.e. l'organismo di vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto 231 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il modello di organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici protocolli, procedure e standard di controllo atti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. La redazione del Modello 231: profili metodologici

2.1 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

L'art. 6, comma 3, Decreto 231 statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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”*.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” (di seguito, “Linee Guida”), originariamente riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione.

Nel tempo le Linee Guida sono state più volte oggetto di aggiornamento, al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli intersorsi orientamenti giurisprudenziali, nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Le Linee Guida forniscono indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale documento possono essere riassunte nei seguenti elementi fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- esecuzione del c.d. *risk assessment*;
- individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- c.d. *gap analysis*.

Sulla base di quanto delineato da Confindustria, l'efficacia di un sistema di controllo si basa sui seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni attività od operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (un soggetto non può

- gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

Alla luce di quanto sopra, la redazione del presente Modello 231 e le attività ad esso prodromiche sono state realizzate tenendo conto delle suddette Linee Guida, sia pur con riferimento alle peculiarità dell'assetto organizzativo della società e dei processi ad esso afferenti.

2.2 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto 231 dispone che il Modello 231 deve prevedere un meccanismo volto a *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. Da questa analisi scaturisce una mappatura delle aree a rischio e dei controlli (qui di seguito, *"Mappatura"*).

La Mappatura costituisce il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l'ambito di efficacia ed operatività di tutti i suoi elementi costitutivi.

A valle dell'approvazione del Modello 231, la Mappatura è oggetto di valutazione periodica e costante aggiornamento, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, ogni qual volta ciò si renda necessario a seguito di modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della società (per esempio, costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività, modifiche riguardanti il sistema di deleghe, etc.) ovvero a seguito di modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di reato).

L'aggiornamento della Mappatura persegue i seguenti obiettivi:

- individuare le funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle

responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nella definizione e/o implementazione di processi ed attività nel cui ambito potrebbe configurarsi la commissione dei Reati 231;

- individuare i reati potenzialmente commissibili nello svolgimento delle suddette attività;
- specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuare gli standard di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

3. Link Mobility: storia e profili di attività

3.1 Storia e struttura societaria

Link Mobility Italia Srl (di seguito, “la Società”) è una società di diritto italiano interamente controllata dalla società norvegese *LINK Mobility Group AS* (di seguito, “Gruppo Link Mobility” o “Gruppo”), leader in Europa nella fornitura di soluzioni e servizi di messaggistica mobile multicanale e *Cloud-Platform-as-a-Service* (abbreviato “*CpaaS*”, Piattaforma di comunicazione in modalità *SaaS*).

Link Mobility Group AS è a sua volta controllata dal socio unico *Link Mobility Group Holding ASA*, società per azioni costituita secondo l’ordinamento giuridico norvegese e quotata al listino di Borsa di Oslo.

La casa madre, con sede ad Oslo, in Norvegia, è stata fondata nel 2001 e ad oggi conta 30 uffici in 18 paesi diversi, tra cui Norvegia, Svezia, Danimarca, Finlandia, Estonia, Lettonia, Bulgaria, Germania, Spagna, Polonia, Francia, Svizzera, Austria, Italia e Stati Uniti.

Considerato il maggiore provider CPaaS in Europa, il Gruppo Link Mobility ha registrato nel 2020 un fatturato totale di 3.539 miliardi di NOK.

Si riporta qui di seguito una breve panoramica delle operazioni di *merger and acquisition* che hanno interessato Link Mobility Italia Srl:

- Nel 2001 viene fondata SMS Italia Srl;
- Nel 2018 Link Mobility Group AS acquisisce SMS Italia Srl;
- Nel 2018 Link Mobility Group AS acquisisce la francese Netsize SA, inclusa la sua controllata italiana Netsize Srl;
- Nel 2017 Link Mobility Group AS acquisisce Archynet Srl (“Totalconnect”);
- Nel 2021 Archynet S.R.L. si fonde per incorporazione con SMS Italia Srl, che contestualmente cambia denominazione in Link Mobility Italia Srl;
- Nel 2021 Netsize Srl si fonde per incorporazione con Link Mobility Italia Srl;
- Nel 2022 Link Mobility Italia Srl assorbe per incorporazione Matelab Srl, già controllata di Link Mobility Group AS;
- Nel 2023 Link Mobility Italia Srl assorbe per incorporazione AMM SpA, già controllata di Link Mobility Group AS.

Come da visura camerale, la Società svolge attività di “*Integrazione della tecnologia*”

SMS nei sistemi informatici aziendali; servizi di consulenza, progettazione e realizzazione dell'integrazione di sistemi informatici con reti di telecomunicazione; consulenza informatica", con codice ATECO 63.11.2.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre componenti.

I bilanci della Società sono soggetti a revisione legale da parte di società di revisione esterna nominata dall'Assemblea conformemente alle previsioni applicabili per legge e per statuto.

3.2 Il Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Il presente Modello 231 si inserisce all'interno del sistema di gestione della compliance aziendale (qui di seguito, "Sistema di Gestione della Conformità" o "SGC") adottato dal Gruppo Link Mobility conformemente allo standard ISO19600 e applicabile a tutte le società controllate dal Gruppo Link Mobility (di seguito, congiuntamente, "Società del Gruppo").

Il Sistema di Gestione della Conformità è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire – attraverso un adeguato processo di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi all'interno dell'organizzazione – una gestione di impresa sana, prudente e coerente con la normativa vigente, con i valori aziendali e con gli obiettivi di business prefissati.

Basato sui principi di buona *governance*, *accountability*, trasparenza e sostenibilità, il Sistema di Gestione della Conformità rappresenta uno strumento indispensabile al fine di salvaguardare l'integrità, gli asset e la reputazione aziendali, nell'ottica di un processo di continuo monitoraggio e gestione del rischio.

Detto Sistema di Gestione della Conformità si fonda sul principio della c.d. "*cross compliance*", cioè un modello integrato di controllo della conformità che coinvolge trasversalmente le diverse aree di rischio rilevanti nello svolgimento dell'attività aziendale.

L'implementazione di un Sistema di Gestione della Conformità consente, quindi, una corretta gestione dell'insieme dei rischi potenzialmente correlati con lo svolgimento dell'attività aziendale (a titolo esemplificativo: legale, contrattuale, commerciale, finanziario, fiscale, informatico, operativo, ambientale, reputazionale), supportando altresì il Management nell'adozione di misure e politiche atte a coinvolgere, sensibilizzare e responsabilizzare l'intera organizzazione a tale scopo.

4. Il Modello 231: struttura e finalità

4.1 Finalità, struttura e destinatari del Modello 231

Alla luce di quanto sopra descritto, il Modello 231 persegue le seguenti finalità:

- prevenire e ragionevolmente limitare i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo a condotte e comportamenti illeciti che possano comportare una responsabilità della Società con la conseguente irrogazione di sanzioni nei confronti della stessa;
- diffondere la consapevolezza che dalla commissione del c.d. reati presupposto e/o dalla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231, ivi compresi i principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- sensibilizzare i dipendenti della Società e, in generale, tutti gli *stakeholders* con cui questa si relazioni, affinché, per quanto di rispettiva competenza, adottino comportamenti conformi al Modello 231, prevenendo il rischio di commissione dei reati in oggetto;
- consentire alla Società, mediante un sistema strutturato di presidi di controllo ed una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la c.d. **Parte Generale**, ovvero il presente documento, nel quale sono descritti: il quadro normativo di riferimento, la storia e l'ambito di operatività della Società, le finalità, la struttura e gli elementi fondamentali del Modello 231, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, l'organismo di vigilanza ed i relativi compiti, il sistema disciplinare, le attività di formazione e informazione inerenti il Modello;
- la **Parte Speciale**, che descrive nel dettaglio, con riferimento agli specifici processi ed attività sensibili e alle tipologie di reato ad essi associabili, l'insieme di misure, procedure e presidi di controllo atti a prevenire la commissione di tali reati;
- Il **Codice Etico**, che definisce l'insieme di valori, principi di riferimento e regole di condotta a cui la Società intende improntare la propria attività, richiedendone il rispetto anche da parte degli *stakeholders*, interni ed esterni, con cui entri in

contatto nel perseguimento degli scopi statutariamente previsti.

Le previsioni contenute nel presente Modello 231 sono vincolanti per la Società e per i soggetti di seguito indicati (“Destinatari”):

- i Soggetti Apicali, come definiti nel precedente par. §1.2 del presente documento;
- i Soggetti Sottoposti, come definiti nel precedente par. §1.2 del presente documento;
- tutti i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che prestano la propria attività nei confronti della Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato).

Con riferimento, invece, agli *stakeholders* esterni con cui la Società si relazioni, quali clienti, fornitori, consulenti, professionisti, collaboratori, partner, revisori contabili, etc. (di seguito, “Soggetti Terzi”), questi sono tenuti al rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico, parte integrante del Modello 231, fatta salva la possibilità di prevedere contrattualmente l’obbligo di rispettare ulteriori procedure, policy e/o standard di condotta aziendali definiti o richiamati dalla Parte Speciale del Modello 231.

4.2 Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità

Il Modello 231 è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società mediante apposita delibera.

Essendo uno strumento dinamico, il Modello 231 è oggetto di verifica e aggiornamento alla luce dei riscontri operativi derivanti dalla sua applicazione, così come di modifiche ed evoluzioni che possano di volta in volta interessare l’organizzazione aziendale, il quadro normativo di riferimento e/o il contesto economico e commerciale in cui la Società opera.

L’Organismo di Vigilanza, nominato contestualmente all’approvazione del Modello 231, ne cura l’aggiornamento, sottoponendo all’attenzione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie alla luce di quanto sopra.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1 L'Organismo di Vigilanza: responsabilità e poteri

Tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente, il Decreto 231 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede l'istituzione di un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In assenza di indicazioni specifiche nel Decreto 231 circa la composizione dell'organismo di vigilanza, i relativi requisiti sono stati individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria e possono essere così identificati:

- **Professionalità:** il complesso di competenze di cui l'organismo di vigilanza deve essere dotato per poter espletare efficacemente le proprie funzioni, anche di natura ispettiva, il che presuppone – *inter alia* – specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico-contabile, fiscale, ed in ciò che attiene le tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- **Autonomia ed Indipendenza:** la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all'effettivo ed efficace svolgimento dell'incarico;
- **Onorabilità:** l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità dei membri dell'organismo di vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;
- **Continuità di azione:** la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull'attuazione del Modello 231 in modo da garantirne la reale efficacia;
- **Poteri di modifica e di iniziativa:** l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

5.2 Composizione, nomina e permanenza in carica

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi giurisprudenziali in materia, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'OdV è composto da un numero di membri variabile da tre a cinque.

L'individuazione e nomina dei componenti dell'OdV e la definizione dell'emolumento spettante agli stessi sono approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Al fine di verificare la sussistenza dei requisiti di professionalità, indipendenza ed onorabilità, il CdA valuta il *curriculum vitae* dei candidati e qualsiasi altro elemento atto a verificare il possesso dei requisiti soggettivi di cui sopra.

In sede di accettazione dell'incarico, i componenti dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, all'osservanza del Modello 231, nonché a comunicare tempestivamente agli altri membri dell'OdV ed al CdA qualsiasi eventuale variazione in ordine al possesso dei requisiti sopra richiamati.

L'OdV è nominato per un periodo da uno a tre anni e comunque fino alla nomina del nuovo OdV, indipendentemente dalla scadenza od eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Alla scadenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV secondo le modalità di cui sopra.

Al fine di assicurare la continuità di azione, ciascun componente dell'OdV rimane in ogni caso in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo di Vigilanza.

5.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV

Non possono essere nominati componenti dell'OdV e se nominati decadono:

- coloro nei cui confronti è stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione a uno dei delitti (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto; a questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello 231 eventuali modificazioni o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- coloro che siano stati destinatari di misure cautelari personali, coercitive o interdittive per uno dei delitti (consumati o tentati) previsti dagli artt.24 e seguenti

del Decreto;

- coloro che siano stati condannati, anche in primo grado, ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili e per delitti in materia tributaria e per qualunque delitto non colposo che abbia determinato una condanna superiore a due anni;
- coloro che siano stati condannati, anche in primo grado, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente a una sentenza di condanna;
- coloro che siano stati sottoposti, in via definitiva, a una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro che abbiano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il III grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con i Soggetti Apicali in genere e revisori incaricati dalla società di revisione;
- coloro che si trovino in conflitti di interesse con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- coloro che risultino aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre la revoca dell'OdV o di un suo componente soltanto per giusta causa, per tale intendendosi:

- a) una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- b) una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di un membro dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);

- c) la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto in relazione a notizie e/o informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni;
- d) una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
- e) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e/o continuità di azione propri del membro dell'Organismo di Vigilanza;
- f) una grave e/o prolungata infermità tale da impedire al membro dell'OdV il regolare svolgimento delle proprie funzioni.

Il membro dell'OdV che versi in una condizione di ineleggibilità o decadenza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dello stesso.

Il nuovo membro avrà mandato con scadenza contestuale a quella dei membri già in carica.

In caso di cessazione dalla carica del Presidente, la funzione è assunta dal membro più anziano in carica, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

5.4 Responsabilità

All'OdV sono attribuite, in via generale, le responsabilità di seguito indicate:

- vigila sull'effettività del Modello 231 e sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello 231, anche attraverso verifiche in merito alle forme e alle modalità di svolgimento delle attività formative;
- verifica nel tempo l'adeguatezza del Modello 231, valutando la concreta idoneità dello stesso a prevenire il verificarsi dei Reati 231;
- trasmette alle funzioni preposte gli esiti dell'istruttoria svolta relativamente ad inosservanza o violazioni del Modello 231, ai fini dell'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari ai sensi del successivo paragrafo "Sistema Disciplinare";
- verifica l'effettiva attuazione del Modello 231, in particolare attraverso la

programmazione di un piano di controlli, nonché lo svolgimento di verifiche a sorpresa (c.d. interventi di *audit spot*);

- cura l'aggiornamento del Modello 231, al fine di adeguarlo alle evoluzioni del quadro normativo, della struttura organizzativa aziendale e/o ad altri fattori interni od esterni che lo rendano necessario.

Lo svolgimento dei compiti da parte dell'OdV avviene in modo da garantirne un'operatività costante e continuativa nel tempo.

A tal fine, l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento, anche attraverso l'adozione di un apposito regolamento interno.

L'OdV garantisce la tracciabilità e la conservazione della documentazione prodotta e acquisita nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni (verbali, relazioni, informative, report, flussi informativi, etc.).

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'OdV:

- predispone un piano annuale dei controlli nell'ambito delle strutture e funzioni della Società, ferma restando la possibilità di effettuare controlli a sorpresa;
- ha libero accesso agli atti della Società;
- interagisce con il CdA e con le funzioni aziendali nella misura in cui questo sia ritenuto necessario per lo svolgimento della propria attività di vigilanza avendo facoltà, se del caso, di richiedere l'audizione diretta dei dipendenti o degli Amministratori;
- intrattiene interlocuzioni – periodiche e/o ad evento laddove necessario – con la società di revisione e con altre figure a vario titolo coinvolte nel Sistema di Gestione della Compliance (responsabili delle Funzioni Finance, Legal & Compliance o Risorse Umane, Data Protection Officer, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, etc.).

5.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento necessario per

garantire da parte dell'OdV l'attività di vigilanza sull'efficacia ed adeguatezza nonché sull'osservanza del Modello 231 e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi della commissione di un reato.

Con riferimento ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, periodici o ad evento, si rimanda integralmente alle previsioni contenute nella Parte Speciale del Modello 231.

5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, con apposita relazione annuale, in merito all'esito delle attività di vigilanza svolte nel corso del periodo, con particolare riferimento al monitoraggio dell'attuazione del Modello 231 ed alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

La relazione avrà altresì ad oggetto le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che possano comportare violazioni delle prescrizioni del Modello 231 e gli interventi correttivi e migliorativi del Modello 231 proposti ed il loro stato di attuazione.

In tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con la Funzione Legal&Compliance della Società e/o del Gruppo Link Mobility per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse.

La relazione annuale è trasmessa altresì al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato o dal Consiglio di Amministrazione al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello 231 e a situazioni specifiche direttamente e indirettamente inerenti all'applicazione del Modello 231 e/o all'attuazione dello stesso.

5.7 Whistleblowing

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante *“Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che*

segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito anche “Decreto Whistleblowing”).

Il Decreto Whistleblowing, abrogando le disposizioni della precedente L. 179/2017 in materia, ha introdotto una disciplina strutturata finalizzata a garantire un maggiore livello di protezione per i soggetti segnalanti o “whistleblowers”, ossia per coloro che segnalino violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea lesive o potenzialmente lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente di cui siano venute a conoscenza nel contesto operativo dell’ente.

In particolare, nei confronti del segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi direttamente o indirettamente correlati alla segnalazione stessa.

Inter alia, il Decreto Whistleblowing:

- ricomprende tra le condotte oggetto di segnalazione anche quelle attinenti a violazioni della normativa nazionale o europea;
- garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal Decreto Whistleblowing;
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023.

Nel rispetto dell’art. 6, comma 2-bis del Decreto 231 introdotto dal Decreto Whistleblowing, il presente Modello estende l’applicazione di cui al sistema disciplinare di cui alla seguente Sezione 6 del Modello anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione e/o le misure poste a tutela del segnalante, nonché nei confronti del segnalante nei casi di cui all’articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall’articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023.

Conformemente a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, Link Mobility Italia Srl adotta una specifica procedura segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma anonima, da parte dei soggetti segnalanti.

6. Sistema Disciplinare

6.1 Premessa

Ai fini dell'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto 231 richiede la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231).

La definizione ed attuazione di un sistema disciplinare sono finalizzate a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e il regolare svolgimento dell'attività di impresa, al fine in particolare di assicurare il rispetto dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare trovano applicazione con riferimento alle violazioni delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti in considerazione delle loro conseguenze sulla Società in termini produttivo-organizzativi, legali, economici o reputazionali.

Il sistema disciplinare si inquadra all'interno dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile:

- art. 2104 (*"Diligenza del prestatore di lavoro"*);
- art. 2105 (*"Obbligo di fedeltà"*);
- art. 2106 (*"Sanzioni disciplinari"*);
- art. 2118 (*"Recesso dal contratto a tempo indeterminato"*);
- art. 2119 (*"Recesso per giusta causa"*).

Il presente sistema (di seguito, "Sistema Disciplinare"), in considerazione della diversa natura e tipologia di rapporti contrattuali intrattenuti con la Società, prevede sanzioni per ognuno dei destinatari del Modello.

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il Sistema Disciplinare integra il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra la Società e i dipendenti, conformemente alle norme di legge e di contratto in materia.

6.2 Principi generali relativi alle sanzioni

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è ispirata al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse.

La determinazione della gravità della inosservanza o infrazione, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello 231 o il grado della colpa;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello 231 (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati

sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si riportano qui di seguito alcune condotte che possono costituire presupposto per l'applicazione di sanzioni disciplinari ai fini della presente sezione:

- mancato rispetto e/o violazione di uno o più principi o regole procedurali o comportamentali previsti e/o richiamati dal Modello 231;
- violazione e/o elusione delle procedure e/o degli standard di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata;
- mancata, incompleta o non veritiera redazione di documentazione prevista dal Modello 231 e dalle relative procedure e protocolli di attuazione al fine di impedire e/o ostacolare la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231.

6.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Con particolare riferimento ai lavoratori dipendenti inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende e di servizi - CCNL COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI ("CCNL"), trova applicazione la normativa prevista dall'Art. 48 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento) della Sezione I (Disciplina del rapporto di lavoro) e ex art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del Modello e nel Codice Etico ad opera di dipendenti costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili (espressamente richiamati dall'art. 48: "richiamo verbale", "ammonizione scritta", "multa", "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione", "licenziamento individuale") sono descritti in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari ("inosservanza lieve", "inosservanza colposa", "inosservanza ripetuta o grave", "violazione colposa" e "violazione dolosa o grave") al fine di consentire una valutazione in linea con le diverse fattispecie di reato identificate dal D.Lgs. 231/01.

Alle tipologie di provvedimenti disciplinari predisposte ai sensi del CCNL, si aggiunge, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, l'irrogazione dell'eventuale provvedimento della c.d. *"sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per i*

lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01”.

6.3.1 Richiamo verbale

Tale provvedimento trova applicazione nei seguenti casi:

- Inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- Inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da personale a proprio riporto.

In linea generale, si ha “inosservanza lieve” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

6.3.2 Lettera di richiamo

Tale provvedimento trova applicazione in caso di recidività dell’inosservanza, e segnatamente:

- Inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello adottato e diffuso;
- Inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

In linea generale, si ha “inosservanza ripetuta” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

6.3.3 Multa

Tale provvedimento trova applicazione allorquando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, le violazioni di cui ai precedenti paragrafi

rivestano una maggiore importanza. Segnatamente possono qui richiamarsi le seguenti ipotesi:

- Inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello adottato e diffuso;
- Inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha “inosservanza grave” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

6.3.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Tale provvedimento può trovare applicazione nelle ipotesi di seguito indicate:

- Violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello adottato e diffuso;
- Violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse dai propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).

Si ha “violazione colposa” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.

6.3.5 Licenziamento

Con il licenziamento individuale (con o senza preavviso) è sanzionata la violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello adottato e diffuso, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la

prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo esemplificativo:

- Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Si ha “violazione dolosa o grave con colpa” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

6.3.6 Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex d.lgs. 231/01

Nei confronti di dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/01, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto di legge e di contratto.

6.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura prevalentemente fiduciaria.

La condotta e le decisioni dei dirigenti, infatti, hanno ricadute a vari livelli, tanto all'interno quanto all'esterno dell'organizzazione aziendale.

In quest'ottica, è fatto obbligo ai lavoratori assunti con la qualifica di dirigente (di seguito, "Dirigenti") non solo di rispettare le previsioni del Modello, ma anche di vigilare, per quanto di loro rispettiva competenza, al rispetto del Modello da parte dei dipendenti loro subordinati.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti Modello 231 ad opera di Dirigenti costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le conseguente da ciò derivanti da legge e da contratto.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili riprendono le tipologie già richiamate nei paragrafi che precedono, con una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari ("inosservanza lieve", "inosservanza ripetuta", "inosservanza grave", "violazione colposa" e "violazione dolosa o grave con colpa") per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

La Società provvederà quindi ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il Dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi principi generali di comportamento impeditivi dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da, radicalmente, far venire meno la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro (dimostrata la giustificatezza del motivo: lesione del vincolo fiduciario), ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Resta salvo, ogni caso, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal Dirigente a seguito della violazione, da parte di quest'ultimo, delle procedure e norme comportamentali previste ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

6.5 Sanzioni nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione

In caso di realizzazione di fattispecie di reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte di membri del CdA della Società (di seguito, "Amministratori"), l'Organismo di Vigilanza sottoporrà la violazione all'attenzione dell'intero Consiglio di Amministrazione, affinché, previa idonea istruttoria e nel rispetto dei principi del contraddittorio, provveda ad assumere le iniziative opportune.

In caso di accertata grave violazione da parte dei Consiglieri del CdA, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole.

Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

Nel caso in cui la violazione del Modello 231 sia ascrivibile a un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, troveranno applicazione le previsioni di cui ai precedenti paragrafi 6.2 e 6.3.

6.6 Sanzioni nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di grave violazione non giustificata e/o non ratificata dal CdA, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico,

In tal caso, in caso di accertata rilevanza e gravità della violazione, il Consiglio di Amministrazione procede ai sensi del precedente paragrafo 5.2 (Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV), fatta salva l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari previste dai contratti o lettere di incarico in essere con il componente dell'OdV che ha commesso la violazione (contratto di lavoro subordinato, di consulenza, ecc...).

7. Divulgazione del Modello ed attività di formazione

7.1 Divulgazione del Modello

In linea con quanto previsto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello 231, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte dei Destinatari.

In particolare, si prevede che la comunicazione sia:

- effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali il portale intranet e il sito internet della Società;
- differenziata in termini di contenuto in rapporto ai diversi Destinatari e tempestiva ai fini di consentirne l'aggiornamento.

La Società attua le opportune azioni di sensibilizzazione sull'etica d'impresa nei confronti di Soggetti Terzi, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali che prevedono esplicito obbligo della controparte di operare nel rispetto del Decreto 231 e a tenere un comportamento conforme a principi e regole etico-comportamentali contenuti nel Modello 231, pena, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

7.2 Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società.

Risulta quindi imprescindibile definire ed implementare opportune iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione dei contenuti del Modello 231.

Detta attività di formazione potrà essere:

- generalizzata, con riferimento a principi e standard di comportamento e/o di controllo di comune applicazione, o

- differenziata in funzione della posizione ricoperta e al livello di inquadramento dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti, neo-assunti, impiegati, dirigenti, ecc.);

I contenuti formativi terranno conto di eventuali aggiornamenti normativi e/o evoluzioni dell'assetto organizzativo della Società.

La partecipazione alle attività formative dovrà essere corredata di appositi meccanismi di controllo atti a verificare l'effettivo apprendimento dei contenuti in oggetto da parte del singolo partecipante.

L'Organismo di Vigilanza definisce modalità, contenuti e periodicità della formazione di cui al presente paragrafo, in accordo con la Funzione Risorse Umane.