

**Il Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo**

**di**

**C-WAY s.r.l.**

(approvato dal CdA del 09/02/2023)

## SOMMARIO

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>3</b>	
<b><u>CAPITOLO I – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</u></b>	<b>4</b>	
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D.LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE		4
2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA		4
3. WHISTLEBLOWING		6
4. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO		7
<b><u>CAPITOLO II – LE SANZIONI</u></b>	<b>7</b>	
1. TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI		7
<b><u>CAPITOLO III – IL MODELLO DI C-WAY S.R.L.</u></b>	<b>8</b>	
1. IL MODELLO ADOTTATO DA C-WAY S.R.L.		8
2. FINALITÀ DEL MODELLO		9
3. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA		9
4. COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA		10
5. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO		11
6. PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI		12
1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA		12
2. POTERI E COMPITI		15
3. OBBLIGHI D'INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA		18
4. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO E PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING		20
5. L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI		21
6. AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA		22
<b><u>CAPITOLO V – LA FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO</u></b>	<b>23</b>	
1. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO		23
2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI		23
3. INFORMAZIONE ALLE SOCIETÀ DI SERVICE		24
4. INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER		24
<b><u>CAPITOLO VI – IL SISTEMA DISCIPLINARE</u></b>	<b>24</b>	
1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE		24
2. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI		25
3. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI		26
4. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI		26
5. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SINDACI		26
6. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, CONSULENTI E PARTNER		26
7. SANZIONI CORRELATE ALLA DISCIPLINA DEL C.D. WHISTLEBLOWING		27

# PARTE GENERALE

## CAPITOLO I – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### **1. Quadro normativo di riferimento ex D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Tale responsabilità va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento è proteso ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

Con l’entrata in vigore di tale Decreto, la società non può più dirsi estranea alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della stessa e, anzi, deve prevedere efficaci ed effettivi strumenti organizzativi al fine di prevenire l’applicazione del rigoroso sistema sanzionatorio approntato dal Decreto.

Alla data di approvazione dell’attuale versione del Modello, si sono analizzate tutte le fattispecie di “rischio reato – presupposto” di cui al D.Lgs 231/01, così come riportate nell’allegato 1.

Fra questi, i “rischi reato-presupposto” tenuti in considerazione nell’elaborazione del Modello sono invece quelli dettagliatamente elencati nella Matrice di Rischio-Reato, in quanto astrattamente applicabili al contesto organizzativo di C-WAY.

### **2. Esimenti della responsabilità amministrativa**

L’art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che 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”*.

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

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 231/2001, 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 nel Modello.

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 ed il controllo dello stesso, l’ente non risponde se prova che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo in ordine al Modello.

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 un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

### **3. Whistleblowing**

La recente normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 e in seguito modificato dal d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che titola "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower).

Indicazioni utili per l'attuazione di questa disposizione di legge si rinvennero nella Determinazione A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 del 30/11/2017 che, oltre a modificare la normativa del whistleblowing nel settore pubblico, rende applicabile la tutela per il dipendente che segnala illeciti anche nel settore privato.

L'art. 2 della citata legge ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 aggiungendo alla precedente formulazione, tra gli altri, il nuovo comma 2-bis nel quale è stabilito che il

Modello deve prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti destinatari dello stesso (apicali e sottoposti ex art. 5 comma 1, lett. a) e b)) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali flussi informativi devono essere implementati nella struttura organizzativa a presidio e garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione, affinché quest'ultimo sia tenuto indenne da atti di ritorsione o discriminatori - diretti o indiretti, nei confronti di lui o di altri per motivi collegati alla segnalazione - i quali sono in ogni caso vietati. Il dettato normativo prevede che, quale ulteriore presidio della riservatezza del segnalante, siano approntate almeno due alternative modalità di segnalazione dedicate ai soggetti di cui all'art. 5 comma 1, lett. a) e b) e, altresì impone che il sistema disciplinare adottato in conformità alle disposizioni di cui al presente Modello, preveda sanzioni a carico di chi violi le misure di tutela del segnalante o effettui - con dolo o colpa grave - segnalazioni che si rivelino infondate.

#### **4. Efficace attuazione del Modello**

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

### **CAPITOLO II – LE SANZIONI**

#### **1. Tipologia di sanzioni applicabili**

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;

- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto, di seguito indicate:

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

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

### **CAPITOLO III – IL MODELLO DI C-WAY S.R.L.**

#### **1. Il Modello adottato da C-WAY s.r.l.**

C-WAY s.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, C-WAY s.r.l. ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

## 2. Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello di C-WAY s.r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

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

## 3. Linee guida CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente

dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

C-WAY s.r.l., durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida CONFINDUSTRIA e, oggi, intende proseguire l'attività di monitoraggio ed aggiornamento del Modello anche alla luce dei principi, delle indicazioni operative e degli aggiornamenti pervenuti dalle citate Linee Guida.

#### **4. Costruzione del Modello e relativa struttura**

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse ed a vantaggio della società stessa. Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, C-WAY s.r.l. ha deciso di migliorare la propria *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Per realizzare il suo Modello di organizzazione, gestione e controllo, C-WAY s.r.l. ha svolto un'attività di mappatura dei processi ritenuti sensibili, ovvero, suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto, con l'obiettivo di determinare le probabilità di accadimento e la gravità di tali illeciti rispetto alla sua realtà aziendale. A tale mappatura si è arrivati attraverso un ciclo d'interviste, effettuate da un organismo esterno, mirato ad individuare le aree maggiormente sensibili rispetto alle varie fattispecie di reato, precedentemente individuate, ed agli standard di controllo di riferimento. Le interviste sono state accompagnate da un'analisi documentale volta a raccogliere informazioni ritenute essenziali, quali:

- la tipologia dell'impresa,
- il quadro normativo applicabile alla società,
- l'esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- il livello di centralizzazione dei poteri,
- l'indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- la separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,

- l'adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- le job description,
- le procedure esistenti o le prassi consolidate.

Il Modello risulta così composto:

- una parte generale, ove sono definiti:
  - il concetto giuridico di responsabilità amministrativa degli enti, le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento;
  - il contenuto del modello organizzativo e le procedure per il suo aggiornamento;
  - le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
  - l'attività di comunicazione e di formazione del personale;
  - il sistema disciplinare sanzionatorio;
- una Matrice di Rischio, che riporta la descrizione delle tipologie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "rischi reato-presupposto"), le attività considerate sensibili relativamente ai singoli reati e i protocolli volti ridurre il rischio di commissione degli illeciti;
- le Parti Speciali (protocolli) che individuano i principali presidi posti in essere dalla società per impedire o comunque rendere difficoltosa la commissione di reati-presupposto.

Il Modello è completato da altri allegati che ne costituiscono parte integrante:

- il Codice Etico, che definisce l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide nello svolgimento dell'attività d'impresa;

## 5. La valutazione del rischio

La fase di valutazione delle aree di rischio è stata posta in essere in conformità all'art. 6, comma 2, lett a) D.lgs. 231/2001, costruendo la cosiddetta "mappatura dei rischi". In particolare, è stata realizzata un'analisi approfondita della complessiva attività aziendale e sono state individuate le fasi operative o gestionali in grado di esporre la società al rischio di commissione di atti illeciti, con la determinazione per ciascuna attività sensibile del fattore di rischio inerente, tenendo conto degli strumenti di controllo preventivi già in atto e con la definizione per ciascuna area a rischio di ulteriori protocolli ritenuti necessari per

garantire la prevenzione di condotte criminose da parte della società, ed in altri termini l'efficacia del modello. L'esito di tale attività, come già detto, è graficamente rappresentato nella matrice di rischio.

## **6. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente, di conseguenza le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di C-WAY s.r.l..

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le eventuali modifiche ed integrazioni della Parte Generale del Modello e della Matrice di Rischio allo scopo di consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto ed agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della Società.

Le modifiche riguardanti, invece, i presidi richiamati dalla Matrice di Rischio possono essere adottate anche con decisione dell'Amministratore Delegato, sentito l'OdV.

## **CAPITOLO IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è rappresentato da un organo monocratico dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza e gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua, che potrà essere utilizzato dall'Organismo di Vigilanza a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'Organismo di Vigilanza è composto da un professionista dotato di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettive. In particolare, si tratta di un esperto esterno già membro dell'Organo di Vigilanza della capofila/socio Costa Edutainment S.p.A. L'Organismo di Vigilanza può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero, ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.

b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal CdA.

c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

e) continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

I membri rimangono in carica per tre anni con possibilità di rinnovo.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- avvio di indagine nei suoi confronti su reati menzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal Decreto, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persona giuridiche;
- allorché sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;
- allorché venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - I. per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - II. per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - III. per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione; o in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

## **2. Poteri e compiti**

L'OdV è dotato di un suo regolamento contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

Le riunioni hanno luogo almeno una volta ogni sei mesi.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

- a) di verifica:
  - raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al

rispetto del Modello,

- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da C-WAY s.r.l., soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di rapportazione agli organi societari deputati,
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001,
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, lo spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le

informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello,

- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al CdA ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D.Lgs. 196/03 e Regolamenti Ue 2016/679) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato. L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative al membro (o ai membri in caso di organo collegiale) dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Amministratore Delegato, che dovrà acquisire obbligatoriamente il parere del Consiglio di Amministrazione.

### **3. Obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service, mediante apposite segnalazioni, in merito ad atti, comportamenti od eventi che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, potrebbero ingenerare una responsabilità in capo a C-WAY s.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgano al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'OdV deve raccogliere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati, o comunque a comportamenti non in linea con le regole di comportamento indicate nel Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il suo diretto superiore gerarchico. Qualora la segnalazione non dia esito, coinvolga proprio il diretto superiore o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, il dipendente potrà riferire direttamente all'OdV;
- i dipendenti con la qualifica di dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- tutti i soggetti che non sono dipendenti di C-WAY s.r.l., come consulenti, fornitori, partner, società di service e soggetti che entrano in contatto con la società, per quanto riguarda i rapporti con la società stessa, effettuano la loro segnalazione

direttamente all'OdV;

- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di C-WAY s.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano C-WAY s.r.l. o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di C-WAY s.r.l. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da

commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Assemblea del CdA;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre C-WAY s.r.l. al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di C-WAY s.r.l. nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da C-WAY s.r.l.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di C-WAY s.r.l., quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a C-WAY s.r.l..

Le informazioni, le segnalazioni e i report periodici previsti nel presente Modello potranno essere inviati all'OdV tramite un indirizzo di posta (Organismo di Vigilanza c/o C-WAY s.r.l. Ponte Spinola – Area Porto Antico - Genova), un numero telefonico ed una casella di posta elettronica (odv@c-way.it) cui è riservato l'accesso ai soli membri dell'OdV.

#### **4. Segnalazioni delle violazioni del Modello e protocollo whistleblowing**

Con riferimento agli obblighi di segnalazione di illeciti o irregolarità rilevati da stakeholder

interni od esterni, durante la propria attività lavorativa, conformemente alla normativa in materia di whistleblowing, introdotta dalla Legge 179/2017, la Società mette a disposizione del segnalante due canali informativi (un indirizzo di posta elettronica riservato all'OdV: [odv@c-way.it](mailto:odv@c-way.it) e un recapito postale: Organismo di Vigilanza c/o C-WAY s.r.l. Ponte Spinola – Area Porto Antico - Genova) volti a garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Avuto riguardo alla peculiarità di tale recente modifica normativa, in tema di whistleblowing, C-WAY s.r.l. ha ritenuto necessario dedicare a tale aspetto uno specifico protocollo di prevenzione, che costituisce parte integrante del presente Modello organizzativo.

## **5. L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali**

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a C-WAY s.r.l., sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha tre linee di reportazione:

- su base continuativa, direttamente all'AD;
- su base semestrale, nei confronti del CdA
- su base annuale, nei confronti del CdA.

L'OdV predispone:

- semestralmente, un rapporto scritto per il CdA ed il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- annualmente, una relazione descrittiva per il CdA contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Qualora, ad esempio, emergano profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 C.C..

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e precisamente con:

- la funzione legale per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- l'internal auditing per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;
- l'internal auditing, la funzione legale e la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e l'integrazione dell'attività futura;
- l'internal auditing per la modifica o l'integrazione della mappatura delle attività sensibili,
- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogni qualvolta lo ritiene opportuno, può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

## **6. Autonomia operativa e finanziaria**

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;

- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

## CAPITOLO V – LA FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

### **1. Formazione e divulgazione del Modello**

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione di ogni dipendente sulla rete internet aziendale; mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello. A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

### **2. Informazione e formazione dei dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di C-WAY s.r.l. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differente in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

### **3. Informazione alle società di service**

Le "società di service" sono fornitori della società che svolgono servizi e attività per C-WAY s.r.l. o che operano all'interno del sito di C-WAY s.r.l..

Tali società devono essere informate del contenuto del Modello elaborato da C-WAY s.r.l., premesso che è obiettivo di C-WAY s.r.l. che il comportamento di tutte le società di service sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

### **4. Informazione ai consulenti ed ai partner**

Relativamente ai consulenti ed ai partner, C-WAY s.r.l. deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

## **CAPITOLO VI – IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **1. Funzione del sistema disciplinare**

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

E' rivolto essenzialmente a:

1. tutti coloro che svolgono per C-WAY s.r.l. funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
2. coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
3. in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione.

## **2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti**

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dall'Organizzazione.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel

rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D.Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

### **3. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente il CdA, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

### **4. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un membro del Consiglio d'Amministrazione ne informerà prontamente il Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi senza ritardo ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c..

### **5. Sistema sanzionatorio nei confronti dei sindaci**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale ne informerà il CdA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

### **6. Sistema sanzionatorio nei confronti delle società di service, consulenti e partner**

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello

poste in essere da detti soggetti gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

## **7. Sanzioni correlate alla disciplina del c.d. whistleblowing**

Per espressa previsione normativa (art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001) il modello organizzativo deve prevedere sanzioni per l'abuso o la violazione della disciplina afferente la tutela del segnalante. Sono, in proposito, da considerarsi rilevanti:

- l'effettuazione di segnalazioni palesemente infondate o pretestuose;
- l'adozione di atteggiamenti o condotte ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- la violazione delle misure di tutela adottate a garanzia della riservatezza di chi effettua la segnalazione.

Tali condotte, attive od omissive, costituiscono a tutti gli effetti violazioni del modello e, alle stesse, conseguono le sanzioni disciplinari previste nel sistema ivi adottato.