

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01

Adottato con delibera del Cda del 26/01/2007

Aggiornato con delibera del Cda del 28/02/2018

Aggiornato con delibera del Cda del 28/02/2024

Sommario

Sommario	2
PARTE GENERALE.....	4
1. PREMESSA.....	5
1.1. L’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	5
1.2. Definizioni.....	6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	8
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	8
3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL’ENTE.....	11
3.1 Criteri oggettivi.....	11
3.2 Criteri soggettivi	12
4. LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001	12
I. Le sanzioni pecuniarie	13
II. Le sanzioni interdittive	13
III. La confisca	14
IV. La pubblicazione della sentenza	14
5. L’ADOZIONE DEL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE” QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	15
6. ATTIVITÀ DI ENGHOUSE ITALY	16
7. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ.....	17
Consiglio di Amministrazione	17
Società di Revisione.....	18
7.1. Deleghe.....	18
8. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENGHOUSE ITALY E SUO AGGIORNAMENTO.....	19
8.1. Obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello	19
8.2. Funzione del Modello.....	19
8.3. I lavori preparatori all’adozione del Modello.....	20
8.4. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale	23
8.5. Adozione e aggiornamento del Modello	24
8.6. Modifiche ed integrazioni del Modello	24
8.7. Applicazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle Aree a Rischio.....	25

9. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	25
9.1. Identificazione dell'organismo di controllo interno	26
9.2. Revoca e decadenza dell'Organismo di Vigilanza	27
9.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	28
9.4. <i>Reporting</i> dell'OdV agli organi societari	30
10. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA	30
10.1. Formazione del personale	30
10.2. Informativa ai collaboratori	30
10.3. Obblighi di vigilanza	31
11. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV	31
11.1. Valutazione delle segnalazioni da parte dell'OdV	32
11.2. Sistema delle deleghe	33
11.3. Verifiche periodiche	34
12. SISTEMA DISCIPLINARE	34
12.1. Principi generali	35
12.2. Dipendenti	36
12.2.1. Violazioni	36
12.2.2. Sanzioni	36
a) Ammonizione scritta	37
b) Multa fino a tre ore	37
c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni	37
d) Licenziamento con preavviso	38
e) Licenziamento senza preavviso	38
12.3. Dirigenti	39
12.3.1. Violazioni	39
12.3.2. Sanzioni	40
a) Censura scritta	40
b) Licenziamento senza preavviso	40
12.4. Vertice Aziendale	41
12.4.1. Violazioni	41
12.4.2. Misure di tutela	42
12.4.3. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	42
12.5. Collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi	42
12.5.1. Violazioni	43
13. RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO	43

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

1.1. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di *corporate governance*, Enghouse Italy Srl si è determinata ad adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i..

Nella stesura del Modello si è tenuto conto, oltre che dei principi e dei precetti contenuti nel "Codice Etico", anche delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 " redatte da Confindustria, aggiornate nel mese di giugno 2021.

Il Modello è stato ed è oggetto di costante aggiornamento in funzione dell'introduzione, nel D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, di nuove fattispecie di reato e del conseguente potenziale ampliamento delle aree a rischio, oltre che in considerazione delle eventuali modifiche di natura operativa e/o organizzativa.

1.2. Definizioni

Per esigenze di chiarezza e sinteticità si riportano, qui di seguito, i termini e le definizioni che si riferiscono a tutte le parti del Modello e che, in aggiunta ad altri eventuali termini definiti nella Parte Speciale, hanno il significato qui di seguito attribuito a ciascuno di essi, essendo peraltro precisato che i termini definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale e viceversa.

Area a Rischio: l'area di attività di ENGHOUSE ITALY nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Clienti: i clienti di beni e servizi di ENGHOUSE ITALY che non rientrano nella definizione di Partner.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società.

Collaboratori: i collaboratori globalmente considerati, tra cui i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di ENGHOUSE ITALY in forza di un contratto di consulenza, di prestazione occasionale d'opera, di collaborazione a progetto, ecc..

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di ENGHOUSE ITALY in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

D.lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari: i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello, tra cui gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti, i Collaboratori, gli Agenti, i Consulenti e le persone che intraprendono rapporti con ENGHOUSE ITALY e dunque si impegnano all'osservanza del suo Codice Etico.

Dipendenti: i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con ENGHOUSE ITALY, ivi compresi i dirigenti, i lavoratori a termine, quelli con contratto di inserimento, di apprendistato o a tempo parziale.

Enti: società, consorzi, etc..

Esponenti Aziendali: Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti di ENGHOUSE ITALY.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi di ENGHOUSE ITALY che non rientrano nella definizione di Partner.

ENGHOUSE ITALY: Enghouse Italy S.r.l.

Incaricati di un pubblico servizio: i soggetti che, ai sensi dell'art. 358 c.p., "... a qualunque titolo,

prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Linee Guida: le Linee Guida fornite da Confindustria nella versione aggiornata di giugno 2021.

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto ex D.lgs. 231/2001.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e i suoi componenti.

Organismo di Vigilanza o OdV: è l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.lgs 231/2001, preposto al controllo, alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Parte Speciale: l'insieme dei principi generali e procedurali specifici cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello.

Partner: le controparti contrattuali con le quali ENGHOUSE ITALY entra in contatto instaurando qualsivoglia collaborazione che sia regolata contrattualmente, tra cui si comprendono anche: *joint venture*, contratti di consorzio, collaborazioni in genere e altri.

Pubblici Ufficiali: chiunque, ai sensi dell'art. 357 c.p., *"esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi"*.

Reato o Reato presupposto: la fattispecie di reato prevista dal Decreto agli artt. 24 e ss., dalla cui commissione, alle condizioni stabilite dal Decreto stesso, discende una responsabilità a carico dell'Ente.

Società: ENGHOUSE ITALY S.r.l..

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni direttive, amministrative o di rappresentanza legale della Società o di una sua unità autonoma, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, funzioni gestorie o di controllo della stessa.

Stakeholder (o “*portatori di interessi*”): tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con ENGHOUSE ITALY, come i Soci, i Destinatari, i Clienti, i Fornitori e i Partner, gli Enti e le autorità cui ENGHOUSE ITALY fa riferimento nella realizzazione della sua attività, più in generale, tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle attività sociali.

TUF: Testo Unico della Finanza (D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58)

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - anch’essa firmata a Bruxelles - il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 in materia di lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine a un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*¹, introducendo, a carico degli enti (segnatamente: gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, come specificato all’art. 5 del Decreto, da:

¹ Prima della emanazione del Decreto era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*. Si riteneva infatti, che l’art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l’estensione dell’imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto “non personale”. La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. proc. pen., nell’ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

- a) soggetti in posizione apicale, per tali intendendosi i soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) soggetti in posizione subordinata, per tali intendendosi i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso l'illecito.

La dilatazione del perimetro applicativo della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

Tuttavia, non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, bensì solo quelli specificatamente indicati nel Decreto:

- art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-ter: delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- art. 25-bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis.1: delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-ter: reati societari (tra cui anche la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati);

- art. 25-*quater*: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- art. 25-*quater*.1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-*quinqies*: delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-*sexies*: abusi di mercato;
- art. 25-*septies*: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-*octies*: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- art. 25-*octies*.1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- art. 25-*novies*: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-*decies*: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25 *undecies*: reati ambientali;
- art. 25-*duodecies*: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-*terdecies*: razzismo e xenofobia;
- art. 25-*quaterdecies*: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25-*quinqiesdecies*: reati tributari;
- art. 25-*sexiesdecies*: contrabbando;
- art. 25-*septiesdecies*: delitti contro il patrimonio culturale;
- art. 25-*duodevicies*: riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Per una compiuta descrizione, nel dettaglio, di ogni singola fattispecie integrante reato presupposto ai fini del Decreto, si rinvia alla tabella dei reati/illeciti presupposto, costituente l'**allegato n. 1** alla presente Parte Generale del Modello.

3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Sussiste responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, qualora vi siano i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi previsti dal Decreto. La normativa, infatti, prevede che debbano sussistere entrambi, dando la possibilità all'Ente di non incorrere in sanzione, qualora vi sia la commissione di un reato presupposto, con integrazione degli elementi oggettivi e soggettivi, ma l'Ente abbia adottato i presidi necessari ad evitarne la realizzazione. Il Decreto è volto infatti ad una finalità dissuasoria nell'ostacolare la commissione di illeciti all'interno degli Enti e ad un'ottica di premialità nel non irrogare sanzioni nel caso in cui sia stato predisposto un apparato di tutele idonee.

3.1 Criteri oggettivi

Il Decreto prevede, *ex art. 5*, quale primo criterio di imputazione oggettiva, che sussiste una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, qualora il reato sia stato commesso *“nel suo interesse o a suo vantaggio dell'ente”*. Ciò significa che vi è responsabilità amministrativa nel caso in cui l'illecito sia stato realizzato nell'interesse o per favorire l'Ente, senza alcuna rilevanza del fatto che effettivamente sia stato raggiunto l'obiettivo. Il criterio in esame prende dunque in considerazione la finalità cui il fatto illecito è stato realizzato, anche solo in termini di potenzialità. Il criterio del vantaggio, invece, riguarda l'eventuale risultato positivo effettivamente conseguito dall'Ente, per mezzo della commissione del reato, senza che rilevi l'intenzione del soggetto agente.

Il secondo criterio di imputazione oggettiva dipende dal soggetto autore dell'illecito, in quanto il Decreto prende in considerazione unicamente soggetti con un determinato ruolo all'interno dell'Ente, distinguendoli in due categorie:

- **soggetti “in posizione apicale”**, per tali intendendosi *“le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo”* dell'Ente stesso, quali, ad esempio: l'amministratore, il direttore generale, il legale rappresentante;
- **soggetti “sottoposti”**, ossia *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali”*, questi sono non solo il personale dipendente dell'Ente, bensì anche eventuali soggetti esterni, cui la Società ha affidato incarichi da svolgere comunque sotto la direzione dei

soggetti in posizione apicale.

3.2 Criteri soggettivi

Il Decreto, in ottemperanza dei principi generali di diritto penale, delinea la responsabilità a carico dell'Ente, come una responsabilità personale; pertanto, viene richiesto dunque che vi sia un profilo di imputazione soggettiva all'Ente stesso. Tale elemento viene individuato nella c.d. colpa di organizzazione, intesa come espressione di scelte di politica aziendale non avvedute e, perciò, formalizza in chiave di imputazione soggettiva i processi organizzativi che condizionano la programmazione, la gestione e la conduzione di impresa.

Al fine di evitare di incorrere in responsabilità ex D.lgs. 231/01 (seppur formalmente amministrativa ma di natura sostanzialmente penale), l'Ente può adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6 del Decreto, quale esimente dell'Ente qualora venga realizzato uno dei reati presupposto presenti nel Decreto da parte dei soggetti di cui all'art. 5 mediante elusione fraudolenta del Modello.

La normativa distingue a seconda che il fatto illecito sia stato realizzato da un soggetto apicale o da un soggetto in posizione subordinata, nello specifico:

- se il fatto è stato commesso da un **soggetto in posizione apicale**, vige una presunzione di responsabilità dell'Ente secondo il principio di immedesimazione organica, con uninversione dell'onere della prova classico e tipico del diritto penale, l'ente dunque deve dimostrare la propria innocenza;
- se il fatto è stato commesso da **soggetto in posizione subordinata**, vige la presunzione di innocenza dell'Ente (Onere della prova ordinario) per cui la responsabilità dell'Ente sussiste solo se si dimostra che la commissione del reato deriva dal mancato adempimento degli obblighi di direzione. La Pubblica Accusa deve dunque dimostrare la colpevolezza dell'ente.

4. LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. del Decreto o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- 1. sanzioni pecuniarie;**
- 2. sanzioni interdittive;**
- 3. confisca;**
- 4. pubblicazione della sentenza.**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti dal Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille; l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.

Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal secondo comma dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni dei reati, 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 P.A., 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 e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è individuato nella circostanza che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ossia quando vi siano:

- ✓ gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato, prevista dall'art. 19 del Decreto, è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna. È prevista, altresì, la "confisca per equivalente" di denaro, beni o altre utilità riferibili all'ente, di valore equivalente, allorché non sia possibile procedere direttamente sul prezzo o il profitto del reato.

IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza, prevista dall'art. 18 del Decreto, è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva. Questa viene eseguita a spese dell'Ente e prevede la pubblicazione, una volta sola – per estratto o per intero – in uno o più quotidiani,

indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune dove si trova la sede principale dell'Ente.

5. L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo (l'OdV) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

6. ATTIVITÀ DI ENGHOUSE ITALY

Fondata nel 1990, l'attività sociale di ENGHOUSE ITALY ha per oggetto la fornitura di soluzioni di Comunicazione Multimediale, nella definizione dei processi per la gestione della relazione con il cliente (CRM) e nella progettazione e realizzazione di soluzioni basate sull'integrazione di tecnologia per: ContaCT Center; sistemi di CRM; Business Intelligence; innovazione e Know-How.

Le proposte di ENGHOUSE ITALY sono in linea con le correnti esigenze di mercato e proiettate verso il futuro delle telecomunicazioni, con una sempre maggiore integrazione con la comunicazione multimediale.

Nello specifico, l'attività di ENGHOUSE ITALY ha per oggetto:

- la realizzazione di sistemi telematici, la creazione di reti di trasmissioni dati, l'elaborazione e la commercializzazione di *software*, la manutenzione di prodotti *hardware* e *software*, servizi di *hosting*, l'assistenza in campo telematico e informatico e la realizzazione di corsi di formazione;
- la costruzione, l'assemblaggio, il collaudo, l'allacciamento e la manutenzione di apparecchiature terminali per le comunicazioni;
- la costruzione, l'assemblaggio, il collaudo, l'allacciamento e la manutenzione di impianti interni di telecomunicazioni;
- cablaggi strutturati; reti in fibra ottica e *wireless* incluso antenne; reti per la sicurezza attiva di cose e persone; reti lan e wan; call center;

- prestazione di servizi di assistenza tecnica e informatica per la migliore realizzazione e utilizzazione di sistemi installati e da installare;
- la consulenza informatica e l'“*outsourcing*” di sistemi informatici con servizi di elaborazione e comunicazione;
- l'attività di ricerca e sviluppo nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

La Società è provvista della certificazione UNI EN ISO 9001:2015 inerenti al sistema di gestione per la qualità e si sta altresì dotando della certificazione UNI EN ISO 27001:2005 per impostare e gestire un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

ENGHOUSE ITALY si propone come *leader* nella fornitura di soluzioni di *Customer Interaction & Relationship Management*, integrando le migliori e più innovative tecnologie; ciò ha consentito di effettuare centinaia di installazioni e contare migliaia di operatori in tutto il mondo.

7. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

L'attività della Società si svolge presso la sede centrale, legale ed amministrativa di Milano, Viale Sarca n. 336;

Alla luce della peculiarità delle attività svolte, ENGHOUSE ITALY ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale di gestione composto da Assemblea, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

La Società, in base allo Statuto, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 2 (due) a 7 (sette) membri.

Al momento dell'adozione del presente Modello, la gestione della società è demandata ad un Consiglio di Amministrazione, nominato in data 31.03.2022, nella persona dei signori:

Consiglio di Amministrazione

Medved Robert	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Consigliere delegato
Poole Bozzi Nicolas	Amministratore e Consigliere delegato

Tale organo resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/10/2023

L'attività di vigilanza sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società e del sistema amministrativo-contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione, viene effettuata da un Collegio Sindacale, nominato con atto del 23.10.2017 nella persona del signor:

Società di Revisione

BDO Italia S.p.a.

Società di Revisione

L'attuale Società di Revisione è stata nominata dal CdA in data 28.02.2023 e resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31.10.2025.

7.1. Deleghe

Con delibera del consiglio di amministrazione del 26.01.2023 vengono attribuiti al Sig. **Medved Robert** in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché Amministratore Delegato e procuratore generale della società e al Sig. **Poole Bozzi Nicolas**, in qualità di Amministratore Delegato e procuratore generale della società, rispettivamente i poteri di cui alla visura della Società allegata (*cf* visura **all. 2**).

Sono stati altresì nominati Procuratori speciali per specifiche aree di attività della società nei termini indicati nella visura all. 2 cit. le seguenti persone:

- Koopmans Lyndon Geoffrey Berend in ambito Finance;
- Lien Vinh Tho in ambito Finance;
- Tavani Fabio per la stipula di contratti di acquisto non superiori ad E. 3.500,00;
- Musso Antonio in ambito fiscale con rappresentanza della Società di fronte all'Amministrazione Finanziaria;
- Marraro Francesca in ambito Finance;
- Mallardo Filomena nell'ambito della gestione del personale con rappresentanza della Società nei rapporti con gli organismi sociali, le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati; con

rappresentanza della società in ambito di accertamenti sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e in generale responsabile della gestione dell'ambito sicurezza sui luoghi del lavoro.

8. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ENGHOUSE ITALY E SUO AGGIORNAMENTO

8.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Il presente Modello rappresenta l'esito di una significativa attività di rilevazione delle Aree a Rischio sfociata in una rigorosa individuazione dei principi generali e procedurali specifici cui tutti i Destinatari debbono uniformarsi.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, ENGHOUSE ITALY affida all'Organismo di Vigilanza (per la cui composizione si veda il successivo § 9.1) l'incarico di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

8.2. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di ENGHOUSE ITALY nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ENGHOUSE ITALY in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi cui ENGHOUSE ITALY intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione, anche attraverso il richiamo ad eventuali procedure aziendali adottate dalla Società non ricomprese nella Parte Speciale, di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della separazione o segregazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

8.3. I lavori preparatori all'adozione del Modello.

La costruzione del Modello rappresenta l'esito dell'esame della documentazione aziendale e di incontri con il personale di ENGHOUSE ITALY e di una condivisione di tutti i temi con l'Amministratore Delegato.

All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle aree "a rischio reato", vale a dire di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione

dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Nell'ambito di ciascuna area "a rischio", sono poi state individuate le attività cd. "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati, e le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti. La loro individuazione è stata seguita dall'analisi delle possibili modalità attuative dei reati da cui discende la responsabilità dell'ente, secondo una metodologia suggerita, oltre che dalla dottrina, anche dalla giurisprudenza di merito, la quale ha avuto modo di statuire come la necessaria "concretezza" del modello organizzativo non possa prescindere da una rappresentazione «*di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda*»².

Nello svolgimento di tale attività si è tenuto conto del "Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità", vigente presso la Società e delle procedure ad esso allegate. Tanto il Manuale quanto le procedure formano parte integrante del presente Modello; ad essi si farà più volte riferimento nell'analisi delle attività a rischio.

Si precisa, inoltre, che il Manuale della Qualità di cui sopra:

- è redatto dal Responsabile Sistema Qualità (Sig. Fabio Tavani) con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali;
- è verificato ed approvato dall'amministratore delegato, l'Ing. Daniele Barki;
- si applica a tutto il personale aziendale, a tutti i prodotti, servizi, processi ed attività svolti dall'azienda, internamente ed esternamente ad essa;
- è disponibile ed accessibile a tutti i dipendenti di ENGHOUSE ITALY mediante un sistema informatico in rete.

È stata svolta, inoltre, un'indagine retrospettiva avente ad oggetto la "storia" dell'ente, al fine di valutare eventuali carenze organizzative e/o procedurali all'origine di coinvolgimenti in procedimenti penali di dipendenti della Società. In proposito non si è riscontrata alcuna ipotesi di commissione di reati previsti dal D.lgs. n. 231/01.

Si è proceduto quindi ad una rilevazione dei processi sensibili ai fini delle ipotesi di reato perseguibili e ad una valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo in essere.

Tale analisi ha consentito di aggiornare il c.d. *risk assessment*, ossia il processo di stima dei fattori

² Trib. Milano, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Ordinanza 20 settembre 2004, n. 30382-03, in *Guida al Diritto*, 2004, n. 47, p. 78.

di rischio associati a specifiche attività di una organizzazione.

Per rischio si intende la probabilità che un evento o un'azione possa determinare effetti pregiudizievoli per l'Ente o per la Società, individuato tramite la valutazione del fattore "probabilità della verifica dell'evento" e in relazione al fattore "gravità del danno".

Il *risk assessment* si compone di due parti:

A) **GAP ANALYSIS** in cui sono state considerate le seguenti voci di valutazione:

1. identificazione dei reati del D.lgs. 231/01 potenzialmente rilevanti per l'attività della Società;
2. identificazione delle attività/processi in cui possono verificarsi tali reati;
3. le funzioni potenzialmente coinvolte;
4. identificazione dei corrispondenti reati del codice penale rilevanti per la Società;
5. esemplificazione delle modalità di possibile realizzazione dell'illecito;
6. individuazione dei processi strumentali o funzionali alla realizzazione dei reati;
7. descrizione dei presidi adottati dalla Società;
8. analisi del rischio.

B) **ACTION PLAN** in cui sono stati considerati i:

1. presidi da adottare;
2. presidi da implementare.

Sulla base di tale valutazione è stato revisionato l'intero quadro delle procedure in essere, apportando le opportune integrazioni e modifiche. Sono state, altresì, elaborate nuove procedure, laddove è stato ritenuto che queste fossero necessarie per il conseguimento dell'obiettivo di prevenzione dei reati.

Il principio cardine che ha scandito le diverse fasi di elaborazione del Modello è rappresentato dalla aderenza alla concreta realtà aziendale, in modo da evitare mappature meramente compilative e asettiche. In particolare, la selezione delle fattispecie sulle quali la mappatura stessa

è stata calibrata, è stata compiuta dall'Amministratore Delegato sulla base della reale struttura organizzativa, della concreta attività svolta, delle esperienze pregresse, consentendo così di trascurare rischi-reato del tutto estranei tanto all'attività di ENGHOUSE ITALY, quanto alla struttura organizzativa della Società.

8.4. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il presente Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale, predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto o per specifiche Aree a Rischio.

La Parte Speciale trova applicazione per alcune tipologie di reato previste dal Decreto, individuate quali potenzialmente perpetrabili dalla Società, in particolare per:

- i reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- i cd. reati societari;
- i reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo di recente introduzione);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- i delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- i delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- i delitti contro l'industria e il commercio;
- i delitti contro la personalità individuale;
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- il reato di razzismo e xenofobia;
- i reati tributari.

A seguito dell'attività di rilevazione delle Aree a Rischio non si è ritenuto necessario contemplare nella Parte Speciale gli altri reati previsti nel Decreto. Al riguardo è opportuno sottolineare, infatti, che, dopo attenta analisi della realtà e della documentazione aziendale, non sono state

evidenziate particolari Aree a Rischio per la commissione degli altri reati contemplati nel Decreto; alcune fattispecie di reato non sono nemmeno ipotizzabili rispetto alla realtà aziendale (come ad es. il reato di mutilazione dei genitali femminili, ecc.). In ogni caso i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

Ferma restando la natura privatistica di ENGHOUSE ITALY, nella convinzione, già sopra espressa, che l'adozione del Modello, sebbene facoltativa e non obbligatoria ai sensi del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di ENGHOUSE ITALY a tenere condotte conformi alla normativa vigente, nonché in un'ottica di perseguimento della *best practice* nello svolgimento dell'attività aziendale, si è tenuto conto del fatto che ENGHOUSE ITALY intende porre particolare attenzione ai rapporti da instaurarsi con la P.A..

8.5. Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

a) Adozione ed aggiornamento del Modello.

È demandato alla Società di provvedere mediante apposita delibera all'adozione del proprio Modello. Nell'adottare il Modello la Società procede contestualmente anche alla nomina del proprio OdV, cui sono affidati i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività e sull'applicazione del Modello medesimo.

È compito di ENGHOUSE ITALY predisporre gli aggiornamenti al Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione.

È rimessa alla responsabilità di ENGHOUSE ITALY l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all'OdV di ENGHOUSE ITALY il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

8.6. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle

prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a, del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di ENGHOUSE ITALY.

È, peraltro, riconosciuta all'OdV la facoltà di apportare al Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale quali, ad esempio, aggiornamenti normativi, denominazioni di società o funzioni o cambiamento di ruoli di funzioni informandone l'organo amministrativo.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV di ENGHOUSE ITALY all'organo amministrativo, sentite le competenti funzioni aziendali. In ogni caso le suddette variazioni saranno riferite annualmente all'organo amministrativo.

8.7. Applicazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle Aree a Rischio

È attribuita alla responsabilità di ENGHOUSE ITALY l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle Aree a Rischio.

A tal fine è riconosciuta all'organo amministrativo di ENGHOUSE ITALY nonché all'OdV di apportare eventuali integrazioni al Modello nelle parti specifiche o di emanare protocolli o istruzioni apposite funzionali alla migliore applicazione del Modello.

È compito primario dell'OdV esercitare i controlli sulle attività della stessa nelle Aree a Rischio caratteristiche.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

In ottemperanza alle previsioni contenute nel Decreto, la Società affida il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello, ad apposito organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

9.1. Identificazione dell'organismo di controllo interno

Le funzioni sopra riportate vengono realizzate dall'Organismo di Vigilanza, il quale potrà essere monocratico o avere una struttura collegiale. La composizione e la durata in carica dell'Organismo vengono stabilite con apposita delibera dell'organo amministrativo. L'eventuale cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine, ha effetto dal momento in cui l'Organismo stesso è stato ricostituito.

Il/i componente/i dell'OdV deve/devono possedere i requisiti di *autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di situazioni di conflitto di interessi.*

A tale riguardo si precisa che:

- l'autonomia non va intesa in senso meramente formale, in quanto l'OdV deve possedere effettivi poteri di ispezione e controllo, deve avere la possibilità di accedere alle informazioni aziendali, deve essere dotato di risorse adeguate e deve potersi avvalere di supporto, strumentazioni ed esperti consoni alla sua attività di monitoraggio;
- l'indipendenza implica che l'OdV non debba trovarsi in una condizione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né avere competenza all'interno della stessa per funzioni di tipo esecutivo. Nel caso in cui l'Organismo sia composto da soggetti interni alla Società, questi devono avere una posizione organizzativa sufficientemente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi;
- la professionalità richiede che l'OdV non debba trovarsi in una condizione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né avere competenza all'interno della stessa per funzioni di tipo esecutivo. Nel caso in cui l'Organismo sia composto da soggetti interni alla Società, questi devono avere una posizione organizzativa sufficientemente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi;
- il requisito dell'onorabilità presuppone l'assenza di cause di ineleggibilità, per tali intendendosi la sussistenza di condanne penali, anche in primo grado o di patteggiamento, relative ai reati previsti dal Decreto ovvero la condanna ad una pena che comporti l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- la continuità di azione deve essere intesa, non come "presenza continua", bensì come frequenza ed effettività del controllo anche attraverso la calendarizzazione delle attività e

la verbalizzazione delle riunioni.

Con riguardo a tali requisiti si prevede, all'atto della nomina dell'OdV, l'acquisizione di adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità del/i componente/i nonché del *curriculum vitae* del/i componente/i.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV potrà essere supportato da una risorsa dedicata dalla Società ed avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendesse a tal fine necessario coinvolgere.

È opportuno che l'OdV disciplini il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

All'OdV è attribuito un *budget* annuale di spesa, al fine di assicurare la massima autonomia ed indipendenza, deliberato annualmente dall'organo amministrativo. Per gli esercizi annuali successivi al primo, l'OdV ha facoltà di elaborare il proprio *budget* di spesa, da sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo, tenendo conto delle eventuali necessità incontrate nel corso della sua attività (quali, ad es., il ricorso ad eventuali consulenze, le risorse per la realizzazione delle attività di verifica, delle attività di formazione/comunicazione nonché per l'aggiornamento degli strumenti utilizzati). Nell'elaborazione del *budget* l'OdV si può avvalere dell'ausilio delle funzioni aziendali più appropriate.

9.2. Revoca e decadenza dell'Organismo di Vigilanza

Costituisce causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la pendenza di un procedimento penale, la condanna con sentenza, anche in primo grado, per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

La revoca dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante apposita delibera dell'Amministratore delegato. A tale proposito per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con - l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" – secondo quanto previsto dall'art. 6, primo comma, lett. d) del Decreto – potrà anche risultare da una sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- la cessazione da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto per la nomina a componente dell'OdV.

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità del componente OdV determina l'immediata decadenza dalla carica. L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino al giorno in cui viene nominato un nuovo OdV.

9.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di ENGHOUSE ITALY è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in virtù di cambiamenti a livello aziendale e/o normativo.

In particolare, per l'espletamento delle proprie funzioni, sono affidati all'Organismo di Vigilanza i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'Amministratore Delegato le proposte di eventuali aggiornamenti da realizzare mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: (i) significative violazioni delle prescrizioni

del Modello; (ii) rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; (iii) modifiche normative;

- segnalare tempestivamente all'Amministratore Delegato le violazioni accertate del Modello che possano far sorgere in capo alla Società una responsabilità al fine di prendere gli opportuni provvedimenti;
- promuovere e definire le iniziative volte alla diffusione del Modello, nonché alla formazione del personale e alla sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace canale di comunicazione interna al fine di consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, garantendo comunque la tutela e la riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Delegato la previsione di spesa necessaria (c.d. *budget*) al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità della Società – senza necessità di richiedere alcun consenso preventivo – al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati considerati indispensabili per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

Ai suddetti fini l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali, ovvero di consulenti esterni.

9.4. Reporting dell'OdV agli organi societari

Sono assegnate all'OdV di ENGHOUSE ITALY due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero dell'Assemblea dei Soci.

L'OdV di ENGHOUSE ITALY potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di ENGHOUSE ITALY trasmette all'organo amministrativo un report scritto sull'attuazione del Modello presso ENGHOUSE ITALY.

10. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

10.1. Formazione del personale

La formazione del personale, avente lo scopo di consentire l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico all'interno dell'azienda, sarà gestita dal Responsabile del Personale in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: formazione iniziale e, annualmente, a tutti i neo assunti ed ai nuovi incaricati.
- altro personale: nota informativa adeguatamente diffusa. Clausola apposita su tutti i contratti per i neo assunti.
- consulenti: nota informativa iniziale. Clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.

10.2. Informativa ai collaboratori

La conoscenza del Modello è imposta, altresì, ai soggetti esterni alla Società che operano per conto della stessa, tra cui figurano, a titolo esemplificativo, collaboratori, informatori scientifici, fornitori e distributori, fornendo agli stessi apposite informative sulle politiche e sulle procedure

adottate da ENGHOUSE ITALY sulla base del presente Modello, ed inserendo i testi delle clausole contrattuali 231 nei relativi contratti di collaborazione.

10.3. Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali, i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali, hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV - secondo le modalità previste nel successivo § 11 - eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo § 12.

11. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

I Destinatari, oltre alla documentazione prevista nella Parte Speciale del Modello, secondo le procedure ivi prescritte, devono segnalare all'Organismo ogni altra informazione, di qualunque tipo, anche se proveniente da terzi, se attinente all'attuazione del presente Modello nelle Aree a Rischio. I Destinatari devono, pertanto, segnalare ogni violazione, o presunta tale, delle regole presenti nel Modello, o comunque di comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Nello specifico, i Destinatari devono segnalare eventuali notizie riguardo alla commissione, o alla ragionevole convinzione che anche solo una potenziale commissione di un reato, possa essere realizzata. A tal riguardo, devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca che sono in corso di svolgimento indagini per Reati che, anche se nei confronti di ignoti, coinvolgano la Società o alcuno dei suoi Esponenti Aziendali;
- l'eventuale richiesta di assistenza legale che venga inoltrata dagli Esponenti Aziendali per l'avvio di un procedimento giudiziario, per uno dei reati previsti nel Decreto, nei loro confronti;
- i rapporti realizzati dai soggetti responsabili all'interno della Società, nell'ambito della loro attività di controllo, da cui potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di

criticità rispetto all'osservanza del Modello;

- eventuali notizie riguardo a procedimenti sanzionatori svolti e alle misure irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le annesse motivazioni, qualora questi fossero legati alla commissione di Reati o alla violazione delle regole comportamentali o procedurali previste nel Modello.

La violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto nel presente Modello.

11.1. Valutazione delle segnalazioni da parte dell'OdV

Qualora uno dei Destinatari intenda effettuare una delle segnalazioni sopracitate deve inviarla direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante apposito canale dedicato, in particolare attraverso l'invio di una e-mail all'indirizzo appositamente istituito. Le segnalazioni, realizzate in ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico della Società, dovranno pervenire in forma scritta.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, attraverso un eventuale colloquio con il segnalante e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto il caso in cui si rifiuti a procedere allo svolgimento di una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti alla violazione contestata vengono applicati in conformità a quanto previsto nel presente Modello. L'Organismo, tuttavia, non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano irrilevanti, infondate o non circostanziate.

L'OdV assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, salvi i casi previsti dalla legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. L'Organismo di Vigilanza adotta la disciplina prevista dall'art. 6 del Decreto, in materia di protezione dei c.d. whistleblowers, introdotta con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, la quale promuove la massima collaborazione dei soggetti coinvolti nella segnalazione di illeciti e/o violazioni all'interno della Società, garantendo il segnalante da qualunque tipo di conseguenza dannosa subita a seguito alla segnalazione effettuata. A tutela dell'autore della segnalazione, si prevede, infatti, che anche nel caso in cui la stessa, purché realizzata in buona fede, si riveli infondata, non potranno esserci nei suoi confronti conseguenze né disciplinari né di altro tipo. La segnalazione strumentale, volontariamente inoltrata agli Organi di Controllo, sapendo della falsità

delle allegazioni costituisce, invece, una grave violazione.

L'Azienda si impegna ad impedire che il segnalante sia oggetto di discriminazioni o ritorsioni in ambito lavorativo e per tale motivo vieta espressamente qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio per motivi attinenti alla segnalazione. L'eventuale adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante potrà essere oggetto di denuncia all'Ispettorato del Lavoro, sia da parte del lavoratore segnalante, sia da parte della sua organizzazione sindacale.

L'eventuale licenziamento o demansionamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sono da considerarsi nulli, come ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo § 12.

11.2. Sistema delle deleghe

Le deleghe devono contenere l'esatta e precisa indicazione delle funzioni e dei ruoli dei soggetti coinvolti poiché in nessun caso può essere conferito un generico mandato volto al compimento di un qualsiasi atto nell'interesse del conferente. Il sistema delle deleghe risulta utile per il perseguimento di funzioni specialistiche, in base alla professionalità specifica dei soggetti delegati in quanto la Società stessa adotta tale sistema al fine di assicurare a Enghouse Italy il maggior livello di flessibilità operativa possibile. Le attività oggetto della delega devono, infatti, essere funzionali e/o strettamente correlate alle competenze e funzioni del soggetto delegato. Le deleghe, tuttavia, non realizzano una finalità deflattiva riguardo alla responsabilità del delegante, questi sarà comunque responsabile, per il fatto del delegato, in ottemperanza alle previsioni legislative. È essenziale, ai fini della validità della delega, che vi sia l'apposizione della c.d. "doppia firma", del delegante e del delegato. Non è in alcun caso ammessa la possibilità di fornire procura al fine di impegnare la Società verso terzi attraverso una firma singola.

Il sistema delle deleghe incontra, peraltro, i limiti di cui all'articolo 17 del D. Lgs. 81/08 ("*Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*"), il quale impedisce la delega per le funzioni relative a:

- l'attività di valutazione di tutti i rischi inerenti alla salute e alla sicurezza e la redazione del relativo documento;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

L'OdV deve essere informato circa il sistema delle deleghe adottato dalla Società e di qualsiasi variazione apportata a tale sistema. L'Organismo verifica, in base alle cadenze temporali ritenute appropriate, l'esatto assetto del sistema delle deleghe e la sua coerenza con quello delle comunicazioni organizzative, controllando, inoltre, che non vi siano anomalie o errori.

11.3. Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: l'Organismo procederà, con cadenza annuale, ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza, conclusi da Enghouse Italy nelle Aree a Rischio individuate;
- verifiche sulle procedure, tramite le quali l'Organismo verificherà, con cadenza periodica da determinare in base alle esigenze concrete della Società, l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV stesso. Verrà intrapresa, inoltre, attraverso apposite interviste a campione, una revisione delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, del livello di formazione del personale e della sua conoscenza rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Al termine di tali verifiche, verrà realizzato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'organo amministrativo, contestualmente al rapporto semestrale predisposto dall'OdV e in esso ricompreso, al fine di evidenziare possibili mancanze o criticità suggerendo le azioni da intraprendere.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

Al fine di garantire una corretta osservanza delle disposizioni previste all'interno del presente Modello, viene predisposto un adeguato sistema disciplinare, che intervenga nel caso di violazione o mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e dei suoi elementi costitutivi. Tali violazioni, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, devono essere sanzionate in via disciplinare, in quanto si configurano come non ottemperanza ai doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, come lesione del rapporto fiduciario con la

Società. Il sistema disciplinare ha valenza autonoma rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa regolante il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori, ex Legge n. 300/70, e dal CCNL applicabile ai dipendenti della Società. Il sistema disciplinare è volto a sanzionare le violazioni e i comportamenti non conformi posti in essere da tutti i Destinatari che agiscano per conto di ENGHOUSE ITALY nell'ambito delle attività identificate come "a rischio".

12.1. Principi generali

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale connesso alla violazione del Modello e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Tale sanzione disciplinare, per quanto possibile, dovrà ispirarsi al principio di tempestività.

L'OdV segnala eventuali inosservanze e/o violazioni del Modello all'organo amministrativo competente per l'irrogazione delle sanzioni. La sanzione conseguente alla violazione, dipende dal tipo, dall'entità, dalla gravità della condotta e dai seguenti elementi:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda che sia dolo o colpa;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ed eventuale condivisione di tale responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinarne la mancanza;
- tipologia e rilevanza degli obblighi violati;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in particolare riguardanti la professionalità, le precedenti esperienze lavorative, le circostanze in cui è stato commesso il fatto e l'eventuale recidiva;
- comportamenti che, anche a livello potenziale, possano compromettere l'efficacia e l'attuazione del Modello.

In caso di concomitanza di sanzioni diverse a seguito dell'integrazione di più infrazioni, tramite un solo atto, trova applicazione la sanzione più grave.

12.2. Dipendenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b), e 7 del D.lgs. n. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente § potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti dei Dipendenti, aventi la qualifica di quadro e impiegato.

12.2.1. Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Modello;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nell'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento indicati nella Parte Speciale del Modello;
- f) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

12.2.2. Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente § è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle violazioni compiute nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza della sanzione rispetto alla violazione contestata. A tale proposito saranno valutati i seguenti elementi:

- gravità della condotta o dell'evento che la condotta stessa ha determinato;
- tipologia della violazione compiuta;

- circostanze, ambito e modalità attraverso le quali la condotta si è sviluppata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito individuate non pregiudica, in ogni caso, il diritto della Società ad agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa o in conseguenza dell'accertata condotta.

- a) richiamo verbale o ammonizione scritta;
- b) multa per un importo fino a tre ore della retribuzione individuale;
- c) sospensione dalla retribuzione e dal lavoro fino a 3 giorni;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

Ove i Dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

a) Ammonizione scritta

La sanzione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta potrà essere comminata nel caso in cui il lavoratore compia, per la prima volta, lievi violazioni alle disposizioni previste dal Modello o dal Codice Etico senza che tali infrazioni assumano rilevanza verso l'esterno.

b) Multa fino a tre ore

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a un massimo di tre giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei principi di comportamento e/o dei principi procedurali specifici della Parte Speciale, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

La sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione potrà essere altresì comminata nei

casi in cui la violazione determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione.

d) Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso potrà essere comminata, oltre che nei casi di recidiva di cui alla lettera c), per gravi violazioni delle procedure aventi rilevanza esterna quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a. violazioni commesse nella gestione dei rapporti e nelle attività verso la P.A.;
- b. violazioni commesse nell'ambito dei poteri di firma e/o delle deleghe concesse con particolare riguardo ai rischi connessi ai reati contro la P.A.;
- c. violazioni connesse all'inosservanza del dovere di segnalazione del conflitto di interesse, soprattutto nei rapporti con la P.A.;
- d. violazioni connesse al mancato rispetto del Modello, qualora si determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone incluso l'autore della violazione.

e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per gravi mancanze commesse con dolo o colpa così grave da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- a. violazione dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- b. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- c. violazione connessa al mancato rispetto del Modello qualora si determini una lesione qualificabile come grave, gravissima, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore in ENGHOUSE ITALY, è possibile disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e, comunque, non superiore a 30 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

12.3. Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.lgs. n. 231/2001 e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei Dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

12.3.1. Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a. nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello;
- b. nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c. nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- d. nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- e. nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello;
- f. nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

12.3.2. Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente §, da parte dei Dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a. censura scritta;
- b. licenziamento senza preavviso.

Ove i Dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

a) Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- a. la violazione dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- b. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il Dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

12.4. Vertice Aziendale

Le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali, come sopra definiti: il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato.

12.4.1. Violazioni

Quanto previsto nel presente § potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a. nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello;
- b. nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- c. nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'organo amministrativo;
- d. nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

12.4.2. Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione dell'organo amministrativo, se collegiale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa.

Nei casi più gravi l'organo amministrativo, se collegiale, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

In caso di organo amministrativo monocratico l'OdV ne darà tempestiva informazione ai Soci, affinché provvedano ad adottare i più opportuni provvedimenti.

12.4.3. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente § che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dall'organo amministrativo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

12.5. Collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

L'inosservanza da parte di Consulenti, Collaboratori o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Società delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto, sarà sanzionata secondo quanto

previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – l'immediata risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte di ENGHOUSE ITALY di tutte le ulteriori prerogative di legge.

12.5.1. Violazioni

La risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 cod. civ. potrà essere dichiarata da parte di ENGHOUSE ITALY nel caso in cui i soggetti terzi abbiano:

- a. violato i principi contenuti anche nel Codice Etico della Società attinenti l'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- b. violato e/o eluso il sistema di controllo di ENGHOUSE ITALY, anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente l'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c. ommesso di fornire a ENGHOUSE ITALY e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d. violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

13. RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di ENGHOUSE ITALY allo scopo di esprimere i

principi fondamentali inerenti alla deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari;

- il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati ivi contenuti.