



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

**di**

**Setrans S.r.l.**

ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001

“Responsabilità amministrativa della Società”

## **Sommario dei contenuti**

### **PARTE GENERALE**

#### **Attività ed organizzazione**

#### **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N.231**

- 1.1. La responsabilità amministrativa degli enti
- 1.2. I reati previsti dal Decreto
- 1.3. Le sanzioni previste dal Decreto
- 1.4. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

#### **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SETRANS SRL**

- 2.1. Finalità del Modello
- 2.2. Destinatari
- 2.3. Struttura del Modello
- 2.4. Aggiornamento del Modello
- 2.5. Divulgazione ed Informativa

#### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.3. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- 3.4. Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza
- 3.5. Procedura di Segnalazioni Whistleblowing

#### **4. IL CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE**

- 4.1. Il Codice Etico
- 4.2. Il Sistema Disciplinare
- 4.3. Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (*Whistleblowing*)
- 4.4. Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (*Whistleblowing*)

#### **5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

#### **6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO**

#### **7. ATTIVITA' SENSIBILI PER SETRANS**

### **PARTE SPECIALE**

#### **8. REGOLE GENERALI**

#### **9. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

#### **10. REATI SOCIETARI**

11. **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO E IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE**
12. **REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**
13. **REATI AMBIENTALI**
14. **RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO, UTILIZZO STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAL CONTANTE**
15. **REATI INFORMATICI**
16. **REATI TRIBUTARI E DELITTI DI CONTRABBANDO**

**ALLEGATI I, II, III**

## PARTE GENERALE

### Attività ed organizzazione

Costituita nel luglio 1988 come Agentra, prende l'attuale denominazione di Setrans (Società Europea Trasporti) nel 1989.

Dalla sede di Brescia Setrans organizza tutta l'attività di trasporto e logistica per i vari gruppi siderurgici. acciaierie per cui lavora.

Le nuove frontiere del mondo dei trasporti impongono oggi tipologie di soluzioni logistiche avanzate che Setrans affronta con capacità innovativa avvalendosi di risorse tecnologiche e umane specializzate.

La sede di Brescia dispone di circa 5.000 mq di area coperta adibita a magazzino, opportunamente dotata di tutti i mezzi necessari alla movimentazione e allo stoccaggio di materiali, destinati ad una varietà di clienti.

Ad inizio 2002 inizia una nuova attività di logistica via ferrovia attraverso un' area raccordata di ampia metratura, c.a 23.000mq coperti , ben attrezzati per lo scarico di vagoni e stoccaggio di merce, e altri 22.000mq scoperti, con binari e locomotori che offrono servizi logistici alle imprese ferroviarie direttamente e a clienti vari.

L'organo al vertice del sistema di governo aziendale è il Consiglio di Amministrazione.

Datore di Lavoro ex art.2, comma 1, lett. b) del D.Lgs.81/2018 è l'Amministratore Delegato Sig. Savino Bontacchio.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

### 1.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – disciplina, introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. "enti") per gli illeciti dipendenti da reato.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio, rimesso al Giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'Ente le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che:

- 1) L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di

direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)

2) L'ente non risponde se le persone indicate nel punto a) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.Lgs 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## **1.2 I reati previsti dal Decreto**

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1) "Catalogo Reati 231" del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001,

- convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
  7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015]
  8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
  9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
  10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]
  11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
  12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
  13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
  14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
  15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
  16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
  17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]
  18. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
  19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
  20. Reati di razzismo e xenofobia (art.25-terdecies D.Lgs. 231/2001)
  21. Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
  22. Reati tributari (art. 25-quinquedecies D.Lgs. 231/2001);
  23. Delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
  24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecie D.Lgs. 231/2001)
  25. Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001)

26. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolenta di valori (art.25 octies 1 D.Lgs.231/2001);
27. Delitti tentati (art.26 D.Lgs.231/2001 – art 56 c.p.).

### **1.3 Le sanzioni previste da Decreto**

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

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

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

### **1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa.**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- 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'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia la mera adozione di un Modello Organizzativo, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- 1) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- 2) la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

## **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SETRANS SRL**

### **2.1 Finalità del Modello**

Setrans S.r.l. ritiene che l'adozione del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 costituisca un valido strumento per rafforzare e migliorare il sistema di controllo interno e per sensibilizzare gli operatori, ad ogni livello, al rispetto di codici di comportamento cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Setrans S.r.l. si dota del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al decreto da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.



Setrans S.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

Nella predisposizione del presente documento la Società ha opportunamente tenuto presente, oltre le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida predisposte da Confindustria.

Il presente Modello ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Tale obiettivo viene raggiunto attraverso:

- a) una continuità dell'attività di sensibilizzazione e comunicazione a tutti i livelli aziendali;
- b) la messa a disposizione di regole chiare che permettano a ciascun operatore di svolgere le proprie mansioni o i propri incarichi, adottando un comportamento conforme alla normativa vigente;
- c) la previsione di un Organismo di Vigilanza con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficacia del modello e sulla sua osservanza;
- d) l'analisi e la verifica di tutta la documentazione e dei reports, attestante le attività di monitoraggio effettuate;
- e) la definizione e formalizzazione di compiti, autorità e iter autorizzativi esistenti;
- f) il continuo aggiornamento e miglioramento del Modello.

### **2.2 Destinatari**

Il Modello è rivolto in particolare a:

- a) gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, agli organi di controllo della Società;
- b) coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- c) coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (, prestatori di lavoro temporaneo, somministrati, ecc.);
- d) coloro che collaborano con la Società in forza di rapporti di prestazione di terzi e consulenza.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società.

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

I consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori ed i partner sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Setrans, tramite apposite clausole contrattuali. Setrans provvede a verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner medesimi risultino collimanti con quelli di cui al Codice Etico della Società.

### **2.3 Struttura del Modello**

Il Modello si compone di una Parte generale, che contiene i principi e le regole generali, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare; una Parte Speciale che individua le aree di rischio, l'analisi dei reati, i protocolli adottati, gli allegati:

- Allegato I – Codice Etico;
- Allegato II – Descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e nelle successive modificazioni e integrazioni;
- Allegato III – Protocolli 231 regole comportamentali e di controllo cui i destinatari del Modello si devono attenere – predisposti per le attività, rilevate a seguito della compiuta attività di “*risk assessment*”, nel cui ambito Setrans ritiene possa sussistere un rischio di commissione reato nel suo interesse o vantaggio.

### **2.4 Aggiornamento del Modello**

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, ai sensi del quale il Modello costituisce un atto adottato dall'“organo dirigente” dell'Ente, la Società adotta, anche sulla base di indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, modifiche al Modello e adotta le integrazioni dello stesso, a seguito di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001 ed ai reati e illeciti amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo dell'Ente

### **2.5 Divulgazione ed informativa**

Setrans S.r.l., allo scopo di garantire l'efficacia del Modello, provvederà a divulgarlo ai soggetti destinatari unitamente alle regole di condotta ed al Codice Etico e disciplinare.

La Società divulgherà inoltre l'adozione del Modello anche ai terzi, al momento della stipula di contratti o accordi tra le parti. Provvederà altresì a formare/informare il personale sia tramite comunicazioni scritte (affissione in bacheca, posta elettronica, intranet ecc.), sia con l'organizzazione di incontri specifici. Il programma di aggiornamento e formazione è curato dall'Organismo di Vigilanza, sentito il responsabile del personale.

Per assicurare maggiore diffusione, all'interno ed all'esterno della Società, del Modello e dei codici di comportamento della Società, i documenti (o loro estratti) potranno essere pubblicati sul sito web aziendale.

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'Organismo di Vigilanza di Setrans S.r.l. sarà in composizione monocratica in considerazione della struttura organizzativa della Società, individuato tra soggetti di comprovata esperienza e competenza, nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale, e deve possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.

Tale membro sarà nominato da Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione.

L'O.d.V. durerà in carica tre anni e potrà essere nominato nuovamente da Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, il componente dell'O.d.V. rimarrà in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231 da parte del Consiglio di Amministrazione. Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni dell'O.d.V. che hanno efficacia immediata.

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

L'Organismo di Vigilanza deve assolvere i seguenti compiti:

- a) Vigilare sulla reale efficacia del Modello rispetto alla struttura aziendale e sul rispetto, da parte dei destinatari dello stesso, delle prescrizioni ivi contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) Analizzare nel tempo il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello curando, se necessario, l'aggiornamento, qualora siano necessarie misure di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali o ad intervenute modifiche normative, nonché verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello (funzione preventiva dei reati).

La responsabilità ultima dell'adozione delle modifiche da apportare al Modello resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione. Per far fronte agli obblighi di vigilanza di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza in un'ottica operativa svolge i seguenti compiti:

- 1) conduce ricognizioni dell'attività della Società al fine dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio";
- 2) verifica l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per attuare il Modello avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;

- 3) effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- 4) si coordina con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le attività della Società nelle aree a rischio di commissione di reato.

A tale scopo deve essere segnalata all'Organismo di Vigilanza ogni situazione che possa esporre la Società a rischio reato.

Al fine di controllare l'osservanza da parte dei soggetti destinatari, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- definisce e aggiorna la lista delle informazioni che gli devono essere trasmesse ai sensi dell'art. 6 del Modello;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello, predisponendo quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- conduce indagini interne volte all'accertamento di presunte violazioni del Modello

Al fine di effettuare proposte di aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza presenta ogni anno al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ove nominato, un rapporto scritto contenente una valutazione sull'attuazione e sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Legislatore ed eventuali proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione delle stesse.

### **3.3.Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

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

Conformemente alle previsioni dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, La Società ha costituito l'Organismo di Vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza"), organo che può avere struttura collegiale o monocratica, incaricato di vigilare sulla corretta ed efficace attuazione del Modello di organizzazione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza è composto da membri scelti tra professionisti, dirigenti della Società e soggetti dotati di specifiche e comprovate professionalità, competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettiva e/o che conoscano la realtà della Società.

L'Organismo di Vigilanza può essere composto dalla persona del Presidente e dagli altri due membri ovvero anche da un unico membro.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza ed assegna loro un compenso annuo e il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di informativa, consulenze esterne, trasferte ed ogni altra attività inerente l'attività di controllo.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di eseguire le funzioni e i compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, considerati i diversi settori in cui si svolge l'attività di verifica e controllo.

Il Presidente dovrà essere esperto in tematiche societarie, procedure dei controlli interni e dei rischi aziendali, uno degli altri due membri deve essere dotato di specifiche competenze legali, l'altro di un elevato grado di conoscenza delle procedure aziendali.

I componenti possono essere scelti anche all'interno delle risorse della Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica tre anni; l'incarico può essere loro rinnovato da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di revoca, rinuncia, morte di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede con tempestività alle nuove nomine; i nuovi nominati rimarranno in carica fino alla scadenza prevista per gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di impedimento o mancanza del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la Presidenza viene assunta dal componente dell'Organismo di Vigilanza più anziano fino alla successiva riunione.

È ritenuta causa di decadenza e/o ineleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza la presenza:

- a) di una delle circostanze descritte nell'art. 2382 c.c.:
- b) di situazione in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza;
- c) dell'avvio di indagini nei confronti di un componente dell'Organismo di Vigilanza per reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- d) della sentenza di condanna (o patteggiamento) anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001 o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, anche temporanea, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persone giuridiche;
- e) il venir meno di uno dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità;
- f) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza della Società, devono possedere, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/01, le seguenti caratteristiche precipue:

Autonomia e indipendenza.

I requisiti di autonomia e di indipendenza sono fondamentali e devono permanere in capo a tutti i componenti durante tutto il periodo in cui essi svolgono le funzioni nel seguito meglio specificate. Tali requisiti presiedono alla garanzia di imparzialità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza, evitando che tale organo risulti direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Onorabilità

Ciascun componente non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Professionalità.

L'Organismo di Vigilanza garantisce, in qualsiasi momento, un efficace controllo, in quanto possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'autonomia e all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione.

Per garantire una costante vigilanza sull'applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza svolge con adeguato impegno ed in modo continuativo le attività di controllo necessarie ed opportune, essendo munito, a tal fine, dei necessari poteri di indagine. La continuità dell'azione e della vigilanza garantisce, inoltre, un costante aggiornamento del Modello.

Il venire meno di una di tali caratteristiche in capo ad un componente dell'Organismo di Vigilanza determina la decadenza dall'incarico.

**2) Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza.**

L'Organismo di Vigilanza opera in completa autonomia e indipendenza; a garanzia di questo, l'Organismo di Vigilanza è posto al vertice della gerarchia della Società e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno (e sue integrazioni) contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'Organismo di Vigilanza verbalizza i principali rilievi emersi nelle attività svolte; annota ogni altro elemento di rilievo emerso nelle verifiche e ispezioni.

Conformemente al D.Lgs. n. 231/01 e al Modello adottato dalla Società, il componente dell'Organismo di Vigilanza della Società dovrà svolgere, con profuso e continuo impegno, principalmente due tipologie di attività, e precisamente:

I) Funzione ispettiva e repressiva.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a vigilare affinché i destinatari del Modello, così come individuati in base alle diverse fattispecie di reato ivi indicate, osservino tutte le prescrizioni e le procedure in esso descritte;

II) Funzione preventiva dei reati.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a verificare i risultati raggiunti con l'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati, valutando e consigliando agli organi societari preposti la necessità o, più semplicemente, l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute, a mutamenti nel tempo dell'attività della Società o a esigenze aziendali non previste e disciplinate dal Modello.

Fermo quanto precede, l'Organismo di Vigilanza deve assolvere i seguenti compiti:

a) Vigilare sulla reale efficacia del Modello rispetto alla struttura aziendale e sul rispetto, da parte dei destinatari dello stesso, delle prescrizioni ivi contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati). La direzione della Società e i singoli responsabili hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre l'azienda al rischio di reato. L'Organismo di Vigilanza deve altresì presentare di proposte di adeguamento dello stesso in base alla mutata struttura aziendale, all'attività della Società o alle modifiche normative e follow-up sull'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;

b) Analizzare nel tempo il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello curando, se opportuno, l'aggiornamento, qualora siano necessarie misure di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali o ad intervenute modifiche normative, nonché verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello (funzione preventiva dei reati) e follow-up sull'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;

c) promuovere e assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei dipendenti della Società e dei destinatari dello stesso;

d) eseguire verifiche periodiche nella Società finalizzate alla corretta applicazione delle procedure descritte nel Modello di Organizzazione e dei principi contenuti nel Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza accerta che le procedure interne redatte al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 vengano documentate per iscritto;

e) verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per attuare il Modello avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;

f) programmare le attività di verifica su base annuale, in conformità a un programma preventivamente comunicato all'Amministratore Delegato. L'Organismo di Vigilanza dispone verifiche a sorpresa nelle aree "sensibili" ritenute a rischio;

g) documentare e riportare Consiglio di Amministrazione le conclusioni relative alle verifiche effettuate, segnalando le problematiche emerse e i provvedimenti da adottare per correggere tali situazioni;

- h) raccogliere e conservare in uno specifico archivio, riservato solamente all'Organismo di Vigilanza, la documentazione delle informazioni di rilievo ottenute nell'esecuzione delle attività di controllo e verifica, predisponendo quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile ed al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento dello stesso
- i) coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le attività della Società nelle aree a rischio di commissione di reato.
- l) verificare le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- m) definire e aggiornare la lista delle informazioni che gli devono essere trasmesse ai sensi dell'art. 6 del Modello;
- n) presentare ogni anno al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ove nominato, una valutazione sull'applicazione e sull'adeguatezza rispetto alle prescrizioni del Legislatore ed eventuali proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione delle stesse;
- o) condurre indagini interne volte all'accertamento di presunte violazioni del Modello;
- p) se nell'attività di verifica emergono carenze od omissioni, nella corretta esecuzione del Modello o possibili violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, l'Organismo di Vigilanza richiede con immediatezza ai responsabili delle direzioni aziendali interessate e agli autori delle violazioni (se conosciuti) informazioni e notizie. L'Organismo di Vigilanza dispone con immediatezza i provvedimenti e le misure necessarie per correggere tali mancanze e impedire la commissione di ulteriori illeciti;
- r) in presenza di violazioni del Modello, o di mancato adeguamento da parte dei dipendenti o funzionari della Società, alle prescrizioni indicate dall'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo procederà alla segnalazione al Consiglio di Amministrazione e Responsabile Risorse Umane per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

### **3) Conservazione delle informazioni dell'Organismo di Vigilanza**

I verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, le informazioni, le notizie e la documentazione raccolta nell'esercizio delle attività di verifica sono conservati in uno specifico archivio, il cui accesso è consentito solamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza. Lo stesso trattamento di riservatezza si applica ai dati dell'Organismo di Vigilanza presenti su supporto informatico.

Tali informazioni sono considerate riservate; potranno essere poste a conoscenza del Consiglio di Amministrazione su specifica iniziativa dell'Organismo di Vigilanza o su esplicita e motivata richiesta del Consiglio stesso. L'accesso a tale documentazione verrà garantito su specifica richiesta delle Autorità Giudiziarie competenti.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, tratterà i dati personali e le informazioni nel rispetto della normativa Privacy vigente.



#### **4)Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Gli organi amministrativi della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni relative:

- alle conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno da cui risultano eventuali responsabilità per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001
- alla presenza di anomalie o elementi sospetti riscontrati dalle funzioni ispettive
- alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e dei provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel modello:
- alle comunicazioni di inizio di procedimenti da parte della polizia giudiziaria, o di altra autorità – anche amministrativa- nei confronti della Società o dei legali rappresentanti per reati che potrebbero aver violato le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001
- alle richieste di assistenza legale proposte dai soci, amministratori, dirigenti o dipendenti a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001
- alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri
- ai verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dell'Assemblea e del Collegio Sindacale, ove nominato
- alla variazione delle aree di rischio, alla realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel modello di organizzazione
- ai contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione e alle erogazioni di fondi e contributi pubblici ricevuti dalla Società
- alla relazione del Collegio Sindacale
- alle informazioni relative ai clienti e fornitori della Società indagati per reati ex D.Lgs. n. 231/2001
- alle richieste di assistenza legale inoltrate dal personale, dirigente e non

I responsabili per la sicurezza sul lavoro e il Datore di Lavoro in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente dovranno aggiornare l'Organismo di Vigilanza sulle procedura di sicurezza, il loro rispetto, eventuali modifiche e in caso di verifica di un infortunio sul lavoro.

Annualmente dovrà essere presentata all'Organismo di Vigilanza una relazione sullo stato degli adempimenti in materia di sicurezza.

Sarà facoltà dell'Organismo di Vigilanza partecipare alle riunioni periodiche previste dalle vigenti normative di legge in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

#### **5) Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza - Autonomia operativa e finanziaria.**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sull'attuazione e sull'idoneità del Modello di organizzazione della Società presentando al Consiglio di Amministrazione le integrazioni e i miglioramenti da apportare al Modello.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'unico organo che ha l'obbligo di prevenire i reati e il potere di modificare il Modello.

A favore dell'unico componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione potrà stipulare una forma di assistenza assicurativa.

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate all'Organismo di Vigilanza, nel modello di organizzazione la Società ha previsto che:

- le attività dell'Organismo di Vigilanza non devono essere preventivamente autorizzate da alcun organo della Società
- l'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutte le informazioni e ai documenti della Società compresi quelli disponibili su supporto informativo e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale della Società
- le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza in ordine alla adeguatezza del Modello non sono soggette alla valutazione degli organi della Società; ciò nonostante, rimane in capo al Consiglio di Amministrazione la responsabilità in merito all'adeguatezza del Modello
- l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre, in autonomia e senza alcun preventivo consenso, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione su specifica richiesta dell'Organismo di Vigilanza al fine di svolgere l'attività assegnata. Assieme alla relazione annuale verrà presentato rendiconto delle spese sostenute (es: trasferte, consulenze esterne, specialistiche, ecc.).

#### **3.4 Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere messo a conoscenza di ogni informazione di qualunque tipo, proveniente non solo da collaboratori a qualsiasi titolo della Società, ma anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto alle seguenti linee di *reporting*:

- Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari;

- Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale;
- Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello.

Si indicano, di seguito, le modalità di ciascuna delle informative sopra elencate.

#### Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza della Società avrà il compito di informare gli organi societari secondo le due seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente all' Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica almeno una volta all'anno, nei confronti del Consiglio di Amministrazione Unico, e del Collegio Sindacale, ove nominato, conformemente a quanto previsto nel Modello.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza 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 od a situazioni specifiche.

#### Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di:

- assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Codice Etico ed i protocolli aziendali;
- definire la competenza necessaria del personale che possiede mansioni nell'ambito delle attività aziendali nelle aree a rischio di commissione di reato;
- pianificare ed attuare l'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- documentare e valutare l'efficacia dell'attività di informazione svolta.

#### Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello

Il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, porterà a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello nell'ambito delle attività nelle aree a rischio di commissione di reato.

La Società deve, altresì, predisporre quanto occorre per estendere analogo obbligo di informazione anche a carico di tutti i soggetti terzi con i quali intrattiene rapporti professionali, nell'ambito delle attività che costoro svolgono nelle aree a rischio di commissione di reato.

A tale scopo è necessario:

- a) raccogliere tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque concernenti comportamenti non conformi alle

disposizioni del Modello ovvero con le regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nei protocolli e nel Codice Etico, secondo le modalità previste dalla procedura di segnalazioni Whistleblowing;

- b) rendere noto, con la massima tempestività possibile, ogni problema riscontrato nell'applicazione delle disposizioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di adempiere ai propri compiti, potrà avere libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali rilevanti.

### **3.5 La Procedura di Segnalazioni Whistleblowing**

Setrans in linea con le disposizione del D.Lgs.24/2023, ha previsto un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti che permette di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza. Setrans assicura, inoltre, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che collaborano con la stessa con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata. Oggetto della segnalazione possono essere, pertanto: (i) condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del Decreto; (ii) violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Setrans di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Non rientrano nell'ambito di applicazione del whistleblowing le segnalazioni rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale, fondate su meri sospetti o ipotesi privi di riscontrabilità testimoniale o documentale. Il segnalante potrà far pervenire la propria segnalazione attraverso un canale dedicato che garantisce la riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa. La Società ed i destinatari della segnalazione si impegnano a tutelare i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La procedura adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificare la fondatezza della stessa. Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello deve essere sollevata direttamente all'OdV.

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto tra cui dipendenti ed ex dipendenti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, membri di organi sociali, clienti, fornitori e sub fornitori e loro personale, consulenti, collaboratori, soci, partner di Setrans e altri soggetti terzi e devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti per consentire un'indagine adeguata.

### **Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni effettuate da mittenti anonimi saranno prese in considerazione se opportunamente circostanziate e supportate da elementi fattuali.

### **Canale di segnalazione interna**

Al fine di favorire l'invio di segnalazioni la Società ha attivato i seguenti canali interni di comunicazione, idonei ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa:

- Forma scritta: tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Setrans S.r.l., Organismo di Vigilanza, Via San Zeno, 406, 25010 Brescia.
- Forma orale: incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza

Per le segnalazioni a mezzo posta ordinaria il plico da trasmettere deve essere così composto: 1) una busta più grande contenente il “*modulo per la segnalazione*”, pubblicato sul sito web della Società, e gli eventuali documenti comprovanti i fatti denunciati; 2) una busta più piccola, sigillata, da inserirsi all'interno di quella più grande, contenente la sezione del “*modulo per la segnalazione*” dedicata all'identità segnalante. Entrambe le suddette buste devono poi essere inserite in una terza busta più grande ed esterna che deve recare la dicitura “*Riservata OdV-Whistleblowing*”.

Il Segnalante, ha inoltre la possibilità di presentare la segnalazione in forma orale richiedendo un incontro all'Organismo di Vigilanza, che ricevuta la richiesta di incontro, nella massima riservatezza, fissa un appuntamento con il *whistleblower* entro un termine ragionevole. La dichiarazione rilasciata dal Segnalante è riportata a verbale e sottoscritta dal segnalante.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate non oltre cinque anni dalla data di chiusura. I trattamenti di dati personali sono effettuati a norma del Regolamento UE 2016/679 e del Codice Privacy.

### **Gestore del canale di segnalazione interna**

La Società ha incaricato gestore del canale di segnalazione interna l'Organismo di Vigilanza, soggetto dotato di adeguate competenze, professionalità e formazione, nonché soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

### **Soggetti segnalanti**

Le segnalazioni possono essere effettuate da soggetti legati all'attività di Setrans, quali: dipendenti; lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti; dipendenti o collaboratori di fornitori, appaltatori o sub-appaltatori; clienti; volontari e tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

### **Oggetto di Segnalazioni**

La segnalazione può riguardare comportamenti, atti od omissioni legati all'attività della Società, tra cui violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e violazioni del Codice Etico, policy e procedure aziendali per i quali è previsto il canale di segnalazione.

### **Procedura di segnalazioni**

Setrans ha adottato una procedura volta a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione (riscontro, verifica e analisi), garantendo che lo stesso avvenga nei modi e nei tempi previsti dalla normativa di volta in volta vigente (di seguito "Procedura Segnalazioni")

Al fine di garantirne la massima diffusione possibile, la Procedura Segnalazioni è affissa alle bacheche aziendali, pubblicata sul sito web della Società.

I Soggetti Apicali ed i dipendenti di Setrans sono tenuti ad informare l'O.d.V. di ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali richiamate dal Codice Etico e dal presente Modello;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli allegati al presente modello e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

L'O.d.V., nella valutazione delle segnalazioni ricevute, potrà chiedere informazioni all'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione; l'O.d.V è tenuto a motivare per iscritto la propria decisione ove, a seguito di accertamenti preventivi, reputi di non procedere ad una indagine interna sui fatti oggetto di segnalazione.

L'O.d.V. agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Setrans o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## **4. IL CODICE ETICO ED IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **4.1. Il Codice Etico**

L'utilizzo di regole etiche ai fini della prevenzione dei reati di cui ai reati ex D. Lgs. n. 231/2001 è uno degli strumenti fondanti del Modello organizzativo su cui basare il sistema di controllo di tipo preventivo.

Il Codice Etico è un documento ufficiale della Società che riepiloga l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa nei confronti dei portatori di interessi (dipendenti, fornitori, clienti, Enti, soci, mercato finanziario, ecc.)

Il Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione, costituisce parte integrante del Modello e viene allo stesso allegato.

Esso promuove o vieta determinati comportamenti al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni commesse.

### **4.2. Il sistema disciplinare.**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello 231, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e Codice Etico.

Le sanzioni sono individuate dalla Società in base a principi di proporzionalità ed effettività, tenuto conto anche delle diverse qualifiche, ruoli e responsabilità ricoperte dai soggetti cui devono essere applicate.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari è indifferente rispetto all'esito di un eventuale procedimento instauratosi a carico del responsabile della violazione, in considerazione del fatto che la violazione delle regole di condotta contenute nel Modello sussiste indipendentemente dal fatto che sia configurabile o meno un fatto penalmente rilevante.

Salvo quanto previsto dal Modello e dal Codice disciplinare, sono considerate violazioni del Modello la violazione, anche con condotte omissive sia di un solo soggetto sia in concorso con altri (dipendenti, soggetti apicali o meno), dei principi e delle regole di condotta nonché dei principi indicati nel Modello; l'utilizzo o la creazione di documenti inveritieri, la manomissione l'occultazione di documenti aziendali concernenti il Modello e la sua attuazione, l'ostacolo dell'attività dell'Organismo di Vigilanza, l'impedimento dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello nonché qualsiasi condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Di seguito si riporta il documento di integrazione del regolamento disciplinare aziendale.

### **Integrazione del regolamento disciplinare della Setrans S.r.l.**

Ad integrazione della normativa prevista dal CCNL.

### **Principi generali.**

La Direzione aziendale ha adottato in piena autonomia un sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori per il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e delle norme del Codice Etico, basati sul principio che eventuali violazioni costituiscono una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna dei fatti e dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Le regole contenute nel Modello organizzativo e nel Codice Etico vengono diffuse e pubblicate all'interno dell'azienda mediante apposite azioni informative e divulgative, diventando in tal modo vincolanti per tutti i soggetti destinatari e per la loro violazione è previsto l'avvio di un procedimento disciplinare.

Il sistema sanzionatorio è strutturato diversamente a seconda dei destinatari. Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

### **Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.**

I comportamenti tenuti dai soggetti in violazione delle singole regole comportamentali sono definiti come illeciti disciplinari. Il tipo e l'entità delle specifiche sanzioni saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, la loro definizione avverrà in base ai seguenti criteri generali:

1. sussistenza di dolo o colpa per negligenza, imprudenza o imperizia;
2. rilevanza degli obblighi violati;
3. potenzialità del danno derivante alla Società o all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
4. le mansioni svolte dal lavoratore;
5. il livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
6. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo a situazioni precedenti in merito alle prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari;
7. eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o persone terze che abbiano concorso a determinare la mancanza.

Nell'eventualità di più infrazioni commesse con un solo atto si applica la sanzione più grave. L'Organismo di Vigilanza accertate le eventuali violazioni le deve comunicare al Consiglio di Amministrazione per l'avvio delle azioni necessarie.

### **Sanzioni per il personale dipendente.**

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Incorre nei provvedimenti di **ammonizione verbale**, **ammonizione scritta**, **multa** non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** per un periodo non superiore a tre giorni di lavoro effettivo chi violi le procedure interne previste dal Codice o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni previste dalla legge, dal Codice Etico e dal Modello organizzativo.



Incorre nel provvedimento di **licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni e diretto al compimento di un reato rilevante ai fini del D.Lgs n. 231/2001 e/o tale da determinare a carico della Società l'applicazione delle misure previste dal D.Lgs n. 231/2001.

La comminazione dei provvedimenti disciplinari (rientranti tra quelli previsti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro individualmente applicato) sarà commisurata alla specifica gravità e reiterazione dell'illecito disciplinare.

Per l'irrogazione della sanzione disciplinare non sarà necessario attendere l'esito di un eventuale processo penale; tuttavia, nel caso in cui, a insindacabile giudizio della Società o dell'Organismo di Vigilanza, si intenda attendere l'esito del procedimento, il lavoratore potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio o modificare la mansione, mantenendo inalterata la retribuzione.

Il sistema disciplinare, che viene costantemente monitorato dal Responsabile Risorse Umane con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, fa riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà applicato anche ai lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

#### **Misure nei confronti dei dirigenti.**

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi indicati dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ovvero di adozione, nell'espletamento di attività di aree a rischio, di un comportamento non conforme a prescrizioni, si provvederà a valutare nei loro confronti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

#### **Misure nei confronti dei collaboratori esterni e soggetti Terzi.**

Ogni violazione delle regole applicabili ai lavoratori con contratto di somministrazione , collaboratori, consulenti e fornitori di beni o servizi, soggetti terzi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

#### **4.3 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (*whistleblowing*)**

In ragione di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 nell'ipotesi in cui:

- a) siano violate le misure a tutela del segnalante previste dal Modello o dalla procedura di segnalazione Whistleblowing adottata dalla Società e/o dal D.Lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione e l'obbligo di riservatezza,
- b) non sia stata svolta attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- c) sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave da parte:

- 1) del personale dipendente;
- 2) dei Dirigenti;
- 3) degli Amministratori;
- 4) dei Soggetti Terzi

si applicheranno le sanzioni e i rimedi contrattuali previsti dal Sistema Disciplinare sopra individuato.

#### **4.4. Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (Whistleblowing)**

La Società provvede a sanzionare ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di segnalazioni condotte ai sensi della Procedura di segnalazioni Whistleblowing al fine di impedire eventuali condotte che violino il Codice Etico e/o il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e/o il Sistema Interno di Controllo della Società. Nel caso in cui dagli esiti della fase di istruttoria:

(i) emergano segnalazioni infondate e/o in evidente malafede, dette segnalazioni sono fonte di responsabilità del soggetto che effettua la segnalazione in sede disciplinare e l'O.d.V. propone le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del dipendente;

(ii) si evidenzino presunti comportamenti illeciti o irregolari da parte di uno o più dipendenti della Società, l'O.d.V. inoltra le risultanze delle verifiche al Responsabile delle Risorse Umane. La Società prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Sistema Disciplinare, dalle procedure disciplinari in essere e dal Contratto Collettivo di Lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti del personale che:

*i)* a seguito delle attività di verifica su segnalazioni, risulti responsabile della violazione di normative interne o esterne rilevanti ai fini delle segnalazioni attinenti a violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del Sistema interno di controllo.

*ii)* ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

## **5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Setrans S.r.l. garantire una corretta diffusione delle regole di condotta nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle future da inserire.

La divulgazione del Modello avverrà con diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nelle attività sensibili.

Il sistema di formazione e diffusione è vigilato dall'Organismo di Vigilanza con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane, secondo i principi del Codice Etico, così come specificato nella parte generale del presente Modello.

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di Setrans S.r.l., devono essere informati del contenuto del presente Modello e del fatto che il loro comportamento deve essere conforme ai disposti del Decreto.

A questo scopo, dunque, l'Organismo di Vigilanza, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica a seconda delle terze parti interessate, nonché curare la diffusione del contenuto del Modello.

### **6. MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO**

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. E' attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale, nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- introduzione di nuove parti "speciali" che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società restando, comunque, necessaria l'approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

### **7. ATTIVITA' SENSIBILI PER SETRANS SRL**

Con riferimento alle esigenze individuate dal Legislatore nel Decreto, la mappatura delle attività a rischio di reato, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere presenti rischi potenziali di commissione di reato previsti dal Decreto, ha permesso di individuare in quali aree/settori e

secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività della Società, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati di cui agli artt. 24, 24 bis, 25, 25-bis 1, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25 octies 1, 25-novies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001. Per quanto, invece, concerne i delitti di criminalità organizzata (art.24-ter), il falso numerario (art. 25-bis), i reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), i reati di frode in competizione sportiva (art. 25 quaterdecies), i reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia (art.25 terdecies), le pratiche mutilative (art. 25.quater.1), i delitti contro la libertà individuale (art. 25-quinquies), i reati cosiddetti "transnazionali" (art. 10 L. 146/2006), i reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 sexies); il reato relativo all'induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies), i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies), il reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies) si è ritenuto remoto il rischio della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della medesima Setrans e avuto riguardo all'attuale operatività della Società. Nondimeno, è parso esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello, comprensivo dei suoi allegati, sia nel Codice Etico, ove si vincolano, tra gli altri, gli esponenti aziendali di Setrans ed i collaboratori, fornitori e prestatori di servizi, al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché rispetto delle leggi. Ccon riguardo espresso ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies ed i reati ambientali, si precisa che tutti gli impianti di proprietà della Società hanno ottenuto le certificazioni ISO 14001 e la certificazione ISO 45001.

Sulla base dell'analisi di cui sopra, le "Attività Sensibili" sono risultate le seguenti:

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione:
  - rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio;
  - gestione dei rapporti con pubblici funzionari in occasione di visite ispettive;
  - partecipazione a gare indette dalla pubblica amministrazione;
  - richiesta autorizzazioni, licenze e certificazioni.
- Gestione di omaggi, liberalità e sponsorizzazioni.
- Selezione e assunzione del personale.
- Approvvigionamenti di beni, servizi e consulenze.
- Gestione flussi monetari e finanziari.
- Gestione del bilancio e dei relativi allegati.
- Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale.
- Gestione delle applicazioni software, infrastrutture e risorse informatiche.
- Gestione delle attività commerciali per prevenire i delitti contro l'industria e il commercio.
- Gestione degli adempimenti amministrativi, fiscali, tributari per prevenire la commissione del reato di autoriciclaggio e reati tributari.
- Gestione adempimenti doganali

**PROTOCOLLI SPECIFICI**

Per migliore chiarezza espositiva, anche ai fini della successiva diffusione del Modello, le procedure individuate al fine di prevenire la commissione dei reati 231 sono contenute nell'Allegato III del Modello.

Il Presidente

## PARTE SPECIALE

### 8. Regole generali

Per tutte le fattispecie di reato sotto descritte e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione organizzativa, i Soggetti interni ed esterni, nella misura necessaria alle funzioni da loro svolte, **DEVONO** in generale conoscere e osservare in modo corretto e trasparente:

- (i) la normativa italiana e straniera applicabile;
- (ii) i principi sanciti dal Codice etico adottato dalla Società;
- (iii) la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale della Società ed il sistema di controllo della gestione;
- (iv) le procedure organizzative.

In linea generale è fatto espresso **DIVIETO** ai Soggetti interni ed esterni di:

1. porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal Decreto;
2. violare i principi e le procedure organizzative interne.

### 9. Reati contro la Pubblica Amministrazione

#### 9.1. Tipologia di reati

##### **Ipotesi di reato potenzialmente configurabili per la Società**

- Malversazione a danno dello Stato [art. 316-bis c.p.]
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato [art. 316-ter c.p.]
- Corruzione di un pubblico ufficiale o di una persona incaricata di un pubblico servizio [art.321 c.p.]
- Istigazione alla corruzione [art. 322 c.p.]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità [art. 319 quater c.p.]
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri [art. 322-bis c.p.]
- Truffa [art. 640 c.p.]
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche [art. 640-bis c.p.]
- Frode informatica [art. 640-ter c.p.]
- Traffico di influenze illecite [art. 346-bis c.p.]

##### **Ipotesi di reato considerate ragionevolmente non configurabili per la Società**

- Concussione [art. 317 c.p.]
- Corruzione per un atto d'ufficio [art. 318 c.p.]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio [art. 319 c.p.]

#### 9.2. Attività sensibili

Con riferimento ai reati sopra menzionati le attività sensibili svolte dalla Società sono:

- gestione di finanziamenti pubblici: fasi di richiesta, gestione e rendicontazione
- gestione di autorizzazioni e licenze da parte di enti pubblici
- gestione di omaggi, liberalità, sponsorizzazioni
- gestione delle pubbliche relazioni con soggetti della PA

- gestione della selezione e assunzione del personale, dei trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni
- gestioni dei flussi monetari e finanziari
- gestione di approvvigionamento beni e servizi
- predisposizione delle informazioni per la redazione delle dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta e delle altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere;
- gestione dei rapporti con soggetti istituzionali (es. Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, Enti locali, Camere di commercio, ecc.)
- affari legali e contenziosi.

### **9.3. Procedure specifiche**

Ad integrazione di quanto già disciplinato dal sistema di procedure interne in essere, nell'allegato 3 del presente Modello sono riportati le norme di comportamento ed i protocolli specifici per la prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

## **10. Reati societari**

### **10.1. Tipologia dei reati**

#### **Ipotesi di reato potenzialmente configurabili per la Società:**

- False comunicazioni sociali [art. 2621 c.c.]
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori [art. 2622 c.c.]
- Impedito controllo [art. 2625 c.c.]
- Indebita restituzione dei conferimenti [art. 2626 c.c.]
- Operazioni in pregiudizio dei creditori [art. 2629 c.c.]
- Formazione fittizia del capitale [art. 2632 c.c.]
- Illecita influenza sull'Assemblea [art. 2636 c.c.]
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza [art. 2638 c.c.]
- Corruzione tra privati (art.2635 C.C.)
- Istigazione alla corruzione (art .2635 bis C.C)
- Aggiotaggio [art. 2637 c.c.]
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art54 D.Lgs.19/2023)

#### **Ipotesi di reato considerate ragionevolmente non configurabili per la Società:**

- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (società con azioni quotate)[art. 2622 c.c.]
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve [art. 2627 c.c.]
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante [art. 2628 c.c.]
- Omessa comunicazione del conflitto d'interesse [art. 2629 bis c.c.]
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori [art. 2633 c.c.]

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c.1 e 2 C.C.)

### **10.2. Attività sensibili**

Con riferimento ai reati sopra menzionati le attività sensibili svolte dalla Società sono:

- redazione e pubblicazione di documenti societari - bilancio;
- rapporti con i soci;
- rapporti con la società di revisione o revisore legale;
- comunicazioni, verbalizzazione e svolgimento delle assemblee e dei Consigli;
- gestione dei contratti, dei clienti e degli agenti, degli ordini, nonché dei pagamenti effettuati e ricevuti.

### **10.3. Procedure specifiche**

Ad integrazione di quanto già disciplinato dal sistema di procedure in essere, nell'allegato 3 del presente Modello sono riportati le norme di comportamento ed i protocolli specifici per la prevenzione dei reati societari.

## **11. Delitti contro l'industria e il commercio e in materia di violazione del diritto d'autore**

### **11.1 Tipologia dei reati**

#### **Ipotesi di reato potenzialmente configurabili per la Società:**

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Duplicazione abusiva di programmi per elaboratore (Art. 171-bis .Legge. 633/1941, comma 1)
- Reati in materia di software e banche dati ( Art. 171-bis, comma 1 e 2, L.n.633/ 1941, n. 633)

#### **Ipotesi di reato considerate ragionevolmente non configurabili per la Società:**

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

### **11.2 Attività sensibili**

- gestione rapporti commerciali
- gestione titoli di proprietà industriale
- possesso ed utilizzo di software informatici coperti da licenza (adeguatezza del numero di licenze)
- estrazione o reimpiego di dati disponibili su banche dati di terzi



- gestione sistemi informatici, utilizzo hardware e software
- gestione e verifica del materiale e dei prodotti resi disponibili al pubblico/ cliente in qualsiasi forma (editoria, materiale audiovisivo, pubblicazioni web, archivi o parte di essi)
- gestione archivi.

### **11.3. Procedure specifiche**

Ad integrazione di quanto già disciplinato dal sistema di procedure in essere, nell'allegato 3 del presente Modello sono riportati le norme di comportamento ed i protocolli specifici per la prevenzione dei reati sopra richiamati.

## **12. Reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

### **12.1. Tipologia dei reati**

#### **Ipotesi di reato potenzialmente configurabili per la Società**

- Omicidio colposo [art. 589 c.p.]
- Lesioni personali colpose [art. 590 comma 3 c.p.]
- Lesione personale e circostanze aggravanti [artt. 582 e 583 c.p.]

### **12.2. Attività sensibili**

Con riferimento ai reati sopra menzionati, le attività sensibili svolte dalla Società sono:

- gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
- attività di manutenzione ordinaria e straordinaria degli strumenti, degli impianti, dei macchinari e, in generale, delle strutture aziendali nei luoghi di lavoro.

### **12.3. Procedure specifiche**

Ad integrazione di quanto già disciplinato dal sistema di procedure interne in essere, nell'allegato 3 del presente Modello sono riportati le norme di comportamento ed i protocolli specifici per la prevenzione dei reati in violazione delle norme antinfortunistiche.

## **13. Reati ambientali**

### **13.1. Tipologia dei reati**

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette [art. 727-bis c.p.]
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto. [art. 733-bis c.p.]
- Scarico di acque reflue industriali [art. 137 d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Codice ambientale]
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata [art. 256 d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Codice ambientale]
- Bonifica dei siti [art. 257 d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Codice ambientale]

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari [art. 258 d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Codice ambientale]
- Traffico illecito di rifiuti [art. 259 d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Codice ambientale]
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti [art. 260 d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Codice ambientale]
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti [art. 261bis d.lgs. 3 aprile 2006, n.152, Codice ambientale]
- Emissioni nell'esercizio di uno stabilimento [art. 279 d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Codice ambientale]
- Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica [Legge 7 febbraio 1992, n. 150]
- Produzione e utilizzo di sostanze di cui alla Legge 28 dicembre 1993, n. 549 Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
- Inquinamento dovuto all'utilizzo di navi (di cui al d.lgs. 6 Novembre 2007, n. 202)
- Inquinamento ambientale [ art.452 bis c.p.]
- Disastro ambientale [ art.452-quater c.p.]
- Delitti colposi contro l'ambiente [ art.452 – quinquies c.p.]
- Delitti associativi aggravati [art.452 octies c.p.]
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività

### **13.2. Attività sensibili**

Con riferimento ai reati sopra menzionati, le attività sensibili svolte dalla Società sono:

- *gestione degli impianti, dei macchinari e, in generale, delle strutture aziendali*
- *gestione dei rifiuti;*
- *trattamento delle acque reflue e scarichi idrici*
- *emissioni in atmosfera*
- *sversamenti di sostanze inquinanti sul suolo*
- *gestione autorizzazioni e prescrizioni*

### **13.3. Procedure specifiche**

Ad integrazione di quanto già disciplinato dal sistema di procedure interne in essere, nell'allegato 3 del presente Modello sono riportati le norme di comportamento ed i protocolli specifici per la prevenzione dei reati ambientali.

## **14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; utilizzo di strumenti di pagamento diversi dal contante.**

## **14.1. Tipologia di reato**

### **Ipotesi di reato potenzialmente configurabili per la Società**

- Ricettazione [art. 648 c.p.]
- Riciclaggio [art. 648-bis c.p.]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita [art. 648-ter c.p.]
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

### **14.2. Attività sensibili**

Con riferimento ai reati sopra menzionati le attività sensibili svolte dalla Società sono:

- gestione delle transazioni finanziarie - pagamenti, incassi.
- gestione operazioni contabili/amministrative, acquisti, vendite

### **14.3. Procedure specifiche**

Ad integrazione di quanto già disciplinato dal sistema di procedure in essere, nell'allegato 3 del presente Modello sono riportati le norme di comportamento ed i protocolli specifici per la prevenzione dei reati riciclaggio e ricettazione.

## **15. Reati informatici**

### **15.1. Tipologia di reato**

#### **Ipotesi di reato potenzialmente configurabili per la Società**

- Documenti informatici [art. 491-bis c.p.]
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico [art. 615-ter c.p.]
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici [art.615-quater c.p.]
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico [art. 615-quinquies c.p.]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche [art. 617-quater c.p.]
- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche [art. 617-quinquies c.p.]

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici [art. 635-bis c.p.]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità [art. 635-ter c.p.]
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici [art. 635-quater c.p.]
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità [art. 635-quinquies c.p.]

### **Ipotesi di reato considerate ragionevolmente non configurabili per la Società**

- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica [art.640-quinquies c.p.]

### **15.2. Attività sensibili**

Con riferimento ai reati sopra menzionati, le attività sensibili svolte dalla Società sono:

- la gestione della rete informatica interna (o parte di essa);
- la gestione delle infrastrutture e risorse informatiche
- l'amministrazione del sistema informatico interno;
- l'accesso a banche dati o reti informatiche;
- la detenzione di codici di accesso a reti informatiche;
- l'accesso tramite strumenti interni ad internet.

### **15.3. Procedure specifiche**

#### **Norme di comportamento**

Nell'ambito di tali attività sono posti in capo ai Soggetti interni ed esterni i seguenti **divieti** :

- falsificare documenti informatici;
- accedere abusivamente a sistemi informatici;
- diffondere codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- danneggiare dati o sistemi informatici di pubblica utilità o meno.

## **16. Reati tributari e i Delitti di contrabbando**

### **16.1. Tipologia di reato**

#### **Ipotesi di reato tributario potenzialmente configurabili per la Società**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti ( art.2, commi 1 e 2-bis D.Lgs 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici ( art.3 D.Lgs 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.8 comma 1 e 2-bis D.Lgs 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili ( art 10 D.Lgs 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte ( art.11 D.Lgs 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4, D. Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5, D. Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D. Lgs. n. 74/2000)

### **Ipotesi di Delitti di contrabbando potenziale configurabili per la Società**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Altri casi di contrabbando (art. 292, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca (art. 301, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)

### **16.2. Attività sensibili**

Le aree ritenute maggiormente a rischio per la Società in relazione ai reati tributari sono considerate le seguenti:

- tenuta della contabilità: gestione della fatturazione e redazione del bilancio
- gestione aspetti fiscali
- predisposizione dichiarazioni fiscali e richieste di agevolazioni fiscali
- pagamenti beni e servizi
- controllo di gestione
- risorse umane per l'amministrazione e ritenute relative al personale
- gestione delle operazioni straordinarie
- approvvigionamento beni e servizi
- gestione consulenze ed attività professionali
- gestione delle risorse finanziarie
- Regalie, omaggi e spese di rappresentanza, spese di sponsorizzazione
- operazioni di importazione e esportazione, adempimenti doganali, dichiarazioni doganali

***16.3. Procedure specifiche***

Ad integrazione di quanto già disciplinato dal sistema di procedure in essere, si intendono inoltre richiamati i seguenti protocolli 231: (i) "Approvvigionamento beni e servizi e consulenze non professionali", (ii) "Gestione dei flussi monetari, finanziari e dei rimborsi spesa", (iii) "Reati Societari" ed i protocolli specifici per la prevenzione dei reati tributari e i delitti di contrabbando riportati nell'Allegato 3 del presente Modello.