



e:elite

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADOTTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

	MOG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.

INDICE DEL DOCUMENTO

- **PARTE GENERALE (MOG-PG)**
- **PROCEDURA WHISTLEBLOWING (MOG-WB)**
- **SISTEMA DISCIPLINARE (MOG-SD)**
- **PARTI SPECIALI A-K (MOG-PS)**
 - PARTE SPECIALE (A)_RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
 - PARTE SPECIALE (B)_AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ E BILANCIO
 - PARTE SPECIALE (C)_FINANZA E TESORERIA
 - PARTE SPECIALE (D)_ AFFARI LEGALI E SOCIETARI
 - PARTE SPECIALE (E)_ACQUISTI
 - PARTE SPECIALE (F)_HUMAN RESOURCES
 - PARTE SPECIALE (G)_INFORMATION TECHNOLOGY
 - PARTE SPECIALE (H)_AMBIENTE
 - PARTE SPECIALE (I)_SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
 - PARTE SPECIALE (J)_VENDITA DI PRODOTTI
 - PARTE SPECIALE (K)_RAPPORTI INTERCOMPANY

	MOG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Rev.	Descrizione attività svolte
0.0	Prima versione del documento, approvata dall'Amministratore Unico in data 3 agosto 2018.
0.1	Aggiornamento del documento sulla base di quanto emerso dal Risk Assessment. Il MOG aggiornato è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2022.
0.2	Aggiornamento e adeguamento MOG: struttura organizzativa, reati presupposto, composizione e funzioni OdV, Procedura Whistleblowing e Parti Speciali. Il MOG revisionato è stato adottato dall'Amministratore Unico in data 6 marzo 2024.
0.3	Aggiornamento MOG: denominazione sociale, struttura organizzativa e funzionale, reati presupposto e Parti Speciali. Il MOG aggiornato è stato adottato dall'Amministratore Unico in data 17 ottobre 2024.

e:elite	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

PARTE GENERALE

Exelite S.p.A.

Sede legale: Viale J. A. Fleming, 17 - 41012 Carpi (MO)
Partita IVA 02322360369

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.

SOMMARIO

DEFINIZIONI	2
1. DESCRIZIONE DI EXELITE	5
1.1. Organo Amministrativo	5
1.2. Soci	6
1.3. Assemblea dei Soci	6
1.4. Procuratori speciali	7
1.5. Comitati	7
1.6. Collegio Sindacale	7
1.7. Revisore Legale	8
1.8. Struttura organizzativa di Exelite	8
1.9. Certificazioni	8
2. IL QUANDRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	9
2.1. La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato	9
2.2. I Reati 231	10
2.3. L'impianto sanzionatorio	10
2.4. Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente	12
2.5. MOG: adozione ed esonero della responsabilità	13
2.6. La responsabilità amministrativa nei Gruppi di imprese	14
2.7. Cenni su Linee Guida di categoria di riferimento	15
3. LA STRUTTURA DEL MOG DI EXELITE	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.1. Composizione dell'OdV e durata dell'incarico	17
4.2. Funzioni e potere dell'OdV	18
4.3. Flussi informativi da e verso l'OdV e relativa archiviazione	18
4.4. Raccolta e archiviazione delle informazioni	19
4.5. Obblighi di riservatezza	19
5. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MOG	20
5.1. Comunicazione e diffusione del MOG	20
5.2. L'attività di formazione	21
6. L'ADEGUAMENTO DELLA SOCIETÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY	21

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo:

1. per **Attività sensibili** si intendono le attività di un determinato processo aziendale nel cui ambito possono essere commessi Reati 231;
2. per **ANAC** si intende l’Autorità Nazionale Anticorruzione;
3. per **Apicali** si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, poteri direttivi sulla Società;
4. per **c.c.** si intende il codice civile;
5. per **c.p.** si intende codice penale;
6. per **c.p.p.** si intende il codice di procedura penale;
7. per **CCNL** si intendono i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili alla Società¹;
8. per **Codice Etico** si intende il DOCUMENTO adottato da Exelite contenente l’insieme dei principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati 231 e dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Exelite nei confronti dei portatori di interesse (Dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, Soci, ecc.);
9. per **Collegio Sindacale** si intende l’organo istituito ai sensi dell’art. 2403 c.c.;
10. per **Comitati** si intendono gli organi nominati ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 2381 c.c. e 12, comma 4 dello Statuto societario;
11. per **Consulenti Esterni** si intendono i professionisti che forniscono servizi finanziari, legali e/o ogni altro consulente esterno della cui collaborazione si avvale Exelite;
12. per **Datore di Lavoro** si intende il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;
13. per **Decreto** si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*;
14. per **Decreto 24/2023** si intende il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
15. per **Destinatari** (del MOG) si intendono Soci, Amministratori, Dipendenti e Soggetti Terzi;
16. per **Dipendenti** si intendono i soggetti che, all’interno della Società, svolgono un’attività lavorativa in forza di un contratto di lavoro subordinato;

¹ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Tessile, Abbigliamento e Moda e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

17. per **DUVRI** si intende il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali di cui all'art. 26 del TUS;
18. per **DPO** si intende il Data Protection Officer designato ai sensi dell'art. 37 GDPR;
19. per **DVR** si intende il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 TUS;
20. per **Exelite** o **Società** si intende Exelite S.p.A., con sede legale in Carpi (MO), Viale John Ambrose Fleming, 17;
21. per **GDPR** si intende il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
22. per **Gestore della Segnalazione** si intende il soggetto formalmente incaricato a ricevere la Segnalazione e a gestirla nel rispetto delle indicazioni e cautele definite nel Sistema Whistleblowing;
23. per **MOG** o **Modello** si intende il Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto;
24. per **MOG-ODV** si intende la sezione del MOG contenente la struttura e la composizione dell'Organismo di Vigilanza;
25. per **MOG-PG** o **Parte Generale** si intende la presente sezione del MOG;
26. per **MOG-PS** o **Parti Speciali** si intendono la sezioni del MOG contenenti principi di comportamento e Protocolli che i soggetti devono seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche Attività sensibili, la commissione dei Reati 231;
27. per **MOG-SD** o **Sistema disciplinare** si intende la sezione del MOG contenente il Sistema disciplinare finalizzato a sanzionare il mancato rispetto del MOG e del Codice Etico;
28. per **MOG-WB** si intende la sezione del MOG contenente il sistema whistleblowing;
29. per **OdV** si intende l'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto;
30. per **Organo Amministrativo** si intende il soggetto e/o l'organo cui, secondo lo statuto, spettano i poteri di amministrazione e rappresentanza della Società;
31. per **Piattaforma informatica (o Piattaforma)**² si intende lo strumento informatico, utilizzato dalla Società per l'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni;
32. per **Pubblica Amministrazione** o **PA** si intende quel complesso di autorità, organi e agenti cui l'ordinamento affida la cura degli interessi pubblici;
33. per **Procedure interne** si intendono le regole organizzative adottate dalla Società, in base alla propria struttura, per disciplinare la gestione ottimale delle proprie attività;

² Web application denominata 'Parrot Whistleblowing' sviluppata dal fornitore esterno specializzato, Opticon Data Solutions S.r.l., e utilizzata nella modalità 'Software as a Service' (SaaS). La Piattaforma è dotata di due algoritmi di crittografia sia a livello di archiviazione nel database, che in termini di connessione end-to-end tra il Segnalante e il server. Tutte le segnalazioni sono crittografate con un algoritmo AES con chiave a 256 bit. In relazione alle caratteristiche tecniche della Piattaforma non espressamente trattate nella presente Procedura, si rinvia ai manuali resi disponibili dal fornitore e all'eventuale ulteriore documentazione in possesso della Società.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

34. per **Procuratori Speciali** si intendono i soggetti con specifiche capacità professionali a cui l'Organo Amministrativo conferisce determinati poteri decisionali e organizzativi;
35. per **Protocolli** si intendono i presidi di comportamento e di controllo finalizzati a prevenire la commissione dei Reati 231;
36. per **Reati 231** si intendono le fattispecie delittuose rilevanti ai sensi del Decreto, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni;
37. per **Revisore Legale** si intende il soggetto istituito ai sensi dell'art. 2409 bis c.c.;
38. per **RLS** si intende il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza istituito ai sensi del TUS;
39. per **RSPP** si intende il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione designato dal Datore di lavoro, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 D. Lgs. n. 81/2008 (art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. n. 81/2008);
40. per **Segnalante** si intende la persona fisica che effettua una segnalazione di informazioni relative a una violazione acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
41. per **Segnalato** si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
42. per **Segnalazione** si intende la comunicazione (scritta od orale) di informazioni inerenti a una violazione, presentata tramite i canali di segnalazione interni adottati dalla Società;
43. per **Soggetti Terzi** si intendono persone fisiche o giuridiche legate alla Società da rapporti contrattuali (partner commerciali, fornitori, consulenti, ecc.) o societari;
44. per **Subordinati** si intendono le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno degli Apicali e quindi i dipendenti di Exelite, i soggetti indicati all'art. 26 TUS nonché, infine, i soggetti non Dipendenti di Exelite che si trovino a qualsiasi titolo assoggettati alla direzione, al controllo ed alla vigilanza di Apicali e Subordinati che siano Dipendenti di Exelite;
45. per **Statuto dei Lavoratori** si intende la Legge 30 maggio 1970, n. 300;
46. per **Struttura di Gruppo** si intende il gruppo di imprese così come definito dall'art. 2, comma 1, lett. h), D. Lgs. 14/2019 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza);
47. per **TUA** si intende il Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, recante "*Norme in materia ambientale*";
48. per **TUS** si intende il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

1. DESCRIZIONE DI EXELITE

Exelite è un gruppo italiano di realtà complementari che si propone di valorizzare le diverse iniziative imprenditoriali, tenendo conto delle macro-dinamiche della fashion industry e mantenendo al tempo stesso il rispetto dell'identità delle singole aziende.

La Società ha il seguente oggetto sociale: *“l'attività di produzione e commercio di maglieria esterna, di capi di abbigliamento ed accessori in genere, corsetteria, abbigliamento intimo, abbigliamento mare, biancheria per la casa, calzature, occhialeria, generi di orologeria, oreficeria e gioielleria, articoli da regalo ed affini quali gadget, articoli di cartoleria e profumeria.*

La società potrà assumere partecipazioni o interessenze in altre società, consorzi, partecipare ad altre forme aggregative, tra cui le associazioni temporanee di impresa i cui scopi ed oggetto siano analoghi, affini o complementari e potrà compiere, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, tutte le operazioni che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

In via meramente strumentale ed accessoria la società può compiere le operazioni commerciali, industriali, immobiliari, mobiliari e finanziarie, compreso il rilascio di fidejussioni, avalli e garanzie reali, ritenute necessarie od anche solo opportune alla realizzazione dell'oggetto sociale, fatto salvo il rispetto delle condizioni e dei limiti imposti da norme di legge e di regolamento per le operazioni che costituiscono esercizio di attività riservate.

Il tutto sia in Italia che all'estero” (art. 2 Statuto societario).

Alla Società è stato assegnato codice ATECO 14.13.1 e codice NACE 14.13.

Al 30 giugno 2024 la Società ha n. 868 addetti.

Attualmente, la Società ha 89 unità locali nel territorio nazionale.

La sede legale della Società è in Viale John Ambrose Fleming, 17, Carpi (MO), ove è conservata tutta la documentazione sociale.

1.1. Organo Amministrativo

Attualmente l'Organo Amministrativo della Società è un Amministratore unico.

L'Organo Amministrativo ha il potere di gestire l'impresa e di compiere le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, fatte salve le autorizzazioni eventualmente richieste dalla legge o dallo Statuto societario.

L'Organo Amministrativo può istituire un Comitato Esecutivo, cui delegare in via congiunta parte delle proprie attribuzioni.

L'organo delegato è tenuto a riferire all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, ogni trimestre, sul generale andamento della gestione e sulle operazioni di maggiore rilievo. L'Organo Amministrativo ha facoltà di avocare a sé alcuni atti ovvero di revocare le deleghe conferite, ovvero l'intero Comitato Esecutivo, anche senza giusta causa e senza diritto al risarcimento del danno.

L'Organo Amministrativo può nominare direttori generali, institori, procuratori, determinandone i poteri, anche di rappresentanza.

La rappresentanza della società nei confronti dei terzi è attribuita all'Amministratore unico (art. 16 Statuto societario).

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Nel caso in cui l'ente sia soggetto a un procedimento penale ai sensi del Decreto, esso partecipa in persona del legale rappresentante, salvo che quest'ultimo sia indagato o imputato del Reato 231 da cui dipende la responsabilità amministrativa della persona giuridica.

In quest'ultimo caso il legale rappresentante non potrà provvedere alla nomina del difensore dell'ente in forza del divieto assoluto di rappresentanza sancito dall'art. 39 del Decreto.

Il difensore dell'ente dovrà essere nominato da parte di un soggetto all'uopo delegato a fornire all'ente un difensore idoneo a tutelarne la posizione.

Laddove il rappresentante legale indagato o imputato del Reato 231 non osservi il divieto imposto dall'art. 39 del Decreto e nomini un difensore di fiducia dell'ente, tale nomina è da considerarsi priva di qualsiasi efficacia ed eventuali istanze presentate da quest'ultimo devono essere ritenute inammissibili.

1.2. Soci

I Soci di Exelite sono:

- Eccellenze Italiane Holding S.r.l.;
- Vannis Marchi.

Il MOG non necessiterà di essere revisionato in caso di variazioni del capitale sociale e/o dei soggetti che lo detengono atteso che tale dato è soggetto a pubblicità legale.

1.3. Assemblea dei Soci

L'Assemblea ordinaria delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo statuto.

Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'Assemblea ordinaria (art. 13 dello Statuto societario) le delibere inerenti:

- l'approvazione del bilancio;
- la nomina e la revoca degli Amministratori;
- la nomina dei sindaci e del presidente del Collegio Sindacale e, quando previsto, del soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- la determinazione del compenso degli Amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- l'esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori e dei sindaci.

Sono di competenza dell'Assemblea straordinaria (art. 14 dello Statuto societario):

- a) le modifiche dello statuto;
- b) la nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- c) l'emissione dei prestiti obbligazionari convertibili e non convertibili;
- d) la revoca dello stato di liquidazione;
- e) la costituzione di patrimoni destinati ad uno specifico affare ai sensi degli artt. 2447-*bis* e ss. del codice civile;
- f) le altre materie ad essa attribuite dalla legge e dal presente statuto.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

1.4. Procuratori speciali

Coerentemente con tale struttura organizzativa, l'Organo Amministrativo ha nominato Procuratori Speciali, attribuendogli specifici poteri inerenti alle diverse aree di attività.

Per l'individuazione dei Procuratori Speciali, si rinvia alla visura camerale della Società.

Al 9 ottobre 2024, l'Organo Amministrativo ha nominato n. 16 Procuratori Speciali.

1.5. Comitati

I Comitati svolgono un ruolo consultivo o di coordinamento di aree operative o funzionali su temi prioritari per la Società.

I Comitati prevedono la partecipazione di membri permanenti e, in taluni casi, partecipanti a richiesta, individuati anche nelle figure di Consulenti Esterni, che possono di volta in volta essere coinvolti come in situazioni che richiedono competenze particolari.

Attualmente la Società ha istituito i seguenti Comitati:

- **Comitato di Direzione**, con il compito di analizzare i temi strategici e definire gli indirizzi. Il Comitato è formato dall'Organo Amministrativo, dal Business Senior Advisor e dal Chief Global Business Officer;
- **Sustainability Committee**, finalizzato all'implementazione di una strategia di sostenibilità, allo sviluppo di un approccio di compliance integrata e risk based e all'analisi dei sistemi di gestione attivi. Il Comitato è formato anche dai Referenti di Sostenibilità delle società controllate;
- **Regional Meeting**, con cadenza semestrale, il cui obiettivo è l'analisi e la definizione di action plan specifiche per le country strategiche;
- **Comitato SPT** (v. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, PRO_09.2), costituito dal Social Performance Team (SPT) per gestire le segnalazioni relative al sistema di gestione SA8000:2014. Il Comitato si riunisce mensilmente per l'analisi delle segnalazioni ricevute e l'elaborazione delle relative risposte (v. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, PRO_09.6). Il Comitato è formato da almeno un delegato dei rappresentanti dei lavoratori, il Senior Manager, il Responsabile SA8000, la Responsabile Sostenibilità, il Responsabile Corporate Communication; un referente dell'Ufficio Human Resources è presente come invitato permanente nel Comitato;
- **Crisis Management Team** (v. Procedura interna "Crisis Management"), con il compito di valutare e gestire eventi che possano avere un impatto sulla reputazione aziendale. Il Comitato è composto dall'Organo Amministrativo, dal Responsabile Corporate Communication, dal Marketing Director e dal Legal Counsel Advisor.

1.6. Collegio Sindacale

Il controllo sull'osservanza della legge e dello Statuto societario, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'assetto organizzativo, amministrativo e

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento competono al Collegio Sindacale.

Al Collegio Sindacale competono i doveri e i poteri di cui all'art. 2403 e ss. c.c. e di cui all'art. 20 dello Statuto.

La composizione del Collegio Sindacale è assoggettata a pubblicità legale.

1.7. Revisore Legale

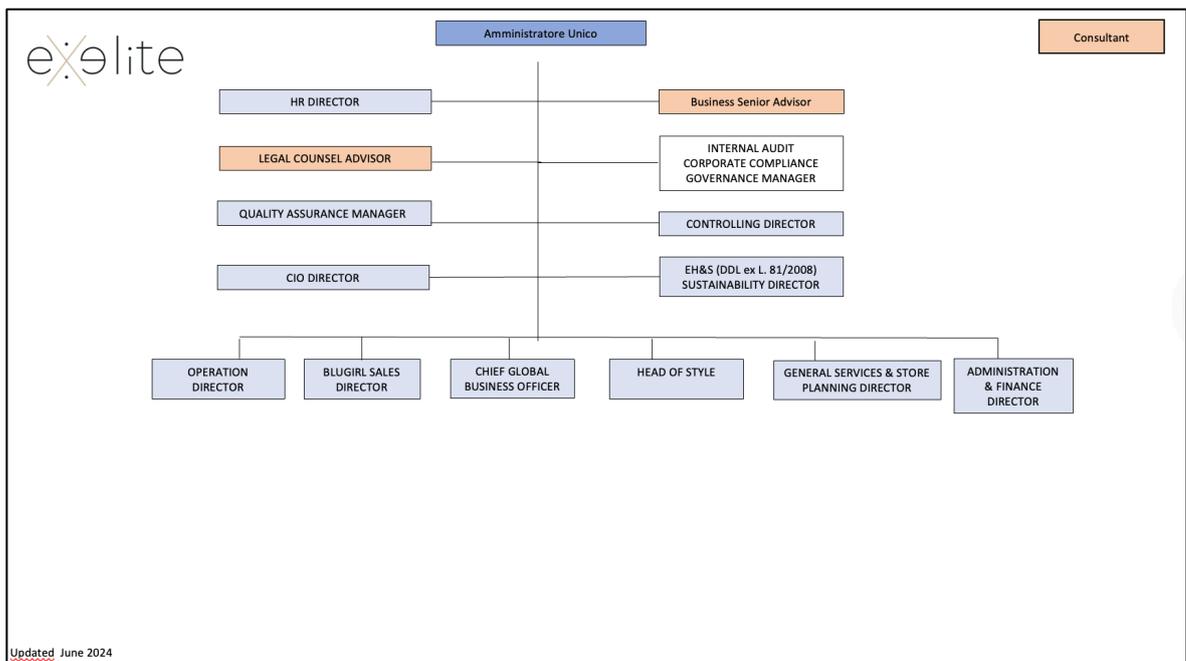
La revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da una società di revisione legale iscritta nell'apposito registro.

Alla società di revisione competono i doveri e i poteri di cui al D. Lgs. n. 39/2010 e di cui all'art. 21 dello Statuto.

La composizione del Revisore Legale è assoggettata a pubblicità legale.

1.8. Struttura organizzativa di Exelite

Di seguito si riporta l'organigramma semplificato della Società.



1.9. Certificazioni

La Società è dotata, a far tempo dal 2 agosto 2019, della SA8000:2014.

La SA8000:2014 è uno standard internazionale che può essere volontariamente adottato dagli enti al fine di dotarsi di uno standard volontario e verificabile basato sulla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite, sulle norme dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e su altre norme internazionali e nazionali riguardanti i diritti umani e la disciplina del lavoro, al fine di implementare e tutelare il personale che opera sotto il controllo e l'influenza di organizzazioni che operano nell'ambito della produzione o della fornitura di beni o servizi, incluso il personale impiegato nella stessa organizzazione e i suoi fornitori, subappaltatori, subfornitori e lavoratori a domicilio.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Nell'ambito della SA8000:2014 sono state individuate procedure per la gestione dei fornitori ed è stato istituito il Comitato SPT (cfr. paragrafo 1.5.).

2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D. Lgs. n. 231/2001 (già definito, Decreto), recante la *“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”*, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità *“amministrativa dipendente da reato”* a carico dell’ente.

Il Decreto prevede la responsabilità dell’ente come conseguenza del verificarsi di determinate categorie di reato, realizzate a suo vantaggio o interesse, da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell’ente (Apicali) o da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza (Subordinati).

La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell’ente.

2.1. La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato

L’art. 5 del Decreto stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono contemporaneamente sussistere per poter imputare all’ente la responsabilità del reato.

Il primo comma del citato articolo circoscrive la responsabilità amministrativa dell’ente ai soli reati commessi *“nel suo interesse o a suo vantaggio”*; la previsione introduce così un primo presupposto oggettivo di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio di questa.

Il secondo comma delimita la responsabilità dell’ente, escludendo i casi nei quali il reato sia commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi; nel caso in cui vi sia *ab origine* un interesse dell’ente, sia pur parziale o marginale, l’illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l’ente medesimo il quale, però, potrà beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria (art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto).

L’interesse (esclusivo o concorrente) dell’ente viene individuato rispetto alla condotta delittuosa della persona fisica sotto un profilo soggettivo-funzionale e, per accertare la sussistenza dell’interesse nel caso di specie, è necessaria una verifica che tenga conto del contesto temporale in cui si è svolta l’azione. In altri termini, il Giudice deve valutare *ex ante* la sussistenza dell’interesse, ponendosi *“nel momento dell’azione”*.

Quanto al vantaggio che l’ente può trarre dalla realizzazione del reato, la sussistenza - a differenza dell’interesse - viene valutata *ex post* e consiste nella ricaduta positiva che l’illecito penale ha effettivamente prodotto sul patrimonio dell’ente.

Quanto al presupposto soggettivo, il citato articolo 5 del Decreto, opera una distinzione categoriale tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell’ente collettivo e coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

2.2. I Reati 231

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa il Decreto, nella Sezione III del Capo I, individua solo specifiche tipologie di reato.

Nel corso degli ultimi anni le fattispecie di reato previste all'interno del Decreto hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria all'emanazione del Decreto: “[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento”.

Si rinvia all'allegato n. 1 alla presente Parte Generale, “Elenco Reati 231”.

2.3. L'impianto sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in **pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.**

Sanzioni pecuniarie

Le **sanzioni pecuniarie**, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su “quote”. L'importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell'ente, allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000) tenendo conto:

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

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno, oppure abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di abusi di mercato, se il prodotto o il profitto dell'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata sino a dieci volte tale prodotto o profitto.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle suddette sanzioni quando “l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”, nonché qualora “il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”.

Sanzioni interdittive

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Cumulativamente alle sanzioni pecuniarie il giudice può irrogare delle **sanzioni interdittive**, le quali permangono in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie. Tali sanzioni sono elencate, in termini decrescenti d'intensità, dall'art. 9, comma 2 del Decreto:

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

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto, specificamente:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata *“da 3 mesi a 2 anni”*, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'art.16, comma 3 del Decreto, essere *“applicate in via definitiva”* (come, ad esempio, nel caso dei *Delitti di criminalità organizzata* in base all'art. 2, comma 29, punto 4, d. lgs. n. 94/2009).

Inoltre, al ricorrere delle condizioni fissate dall'art. 45 del Decreto, ossia, gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente (*fumus*) e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (*periculum*), il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione anticipata, in sede cautelare, di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46 del Decreto.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”*, nonché qualora *“il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”*.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

- l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

Tuttavia, sulla base dell'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Confisca

In merito alla **confisca** (e/o sequestro preventivo in sede cautelare) è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca possa avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Pubblicazione della sentenza

La **pubblicazione della sentenza** di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'ente, nel sito internet del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

2.4. Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente

Con l'introduzione del Decreto, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. In accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, *“dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune”*.

Inoltre, *“i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria”*.

In dettaglio, gli artt. 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente “trasformato” rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

2.5. MOG: adozione ed esonero della responsabilità

L'adozione del Modello rimane una scelta dell'ente stesso; l'articolo 6 del Decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione (“onere” e non “obbligo”) del Modello con finalità penal-preventiva da parte del singolo ente collettivo.

La scelta da parte dell'ente di dotarsi di un Modello ne impone, tuttavia, la costruzione “*tailor made*”, cioè basata sui caratteri peculiari della realtà societaria stessa (es: assetto organizzativo ed operativo, linea di business, ecc.).

La verifica sull'adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello adottato resta, in ogni caso, riservata per legge al Giudice e da esso operata *post factum*, mediante una verifica prognostica *ex ante*.

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione *ante* reato di un congruo Modello, può comportare da parte del Giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato³.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, nell'introdurre la suddetta forma specifica di esonero da responsabilità ne prevedono due forme diverse a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come Apicale o Subordinato alla sua direzione o vigilanza.

L'art. 6, infatti, rispetto ai soggetti in posizione apicale, dispone che l'ente non risponde del reato qualora dimostri che:

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

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti (tra loro concorrenti) e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

³ Nell'ipotesi in cui sia stato commesso un reato e l'ente collettivo risulti privo di un Modello, resta possibile l'elaborazione e adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, non sarà concedibile il beneficio d'esimente, bensì solo trattamenti premiali minori (in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili).

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza⁴.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di Apicali o Subordinati è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova. Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un Apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Subordinato, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati 231 - il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati presupposto;
- **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 a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7, comma 4 del Decreto definisce, inoltre, i requisiti dell'**efficace attuazione del Modello** organizzativo, ossia:

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

2.6. La responsabilità amministrativa nei Gruppi di imprese

Il fenomeno dei Gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività

⁴ Art. 7, comma 1 del Decreto: "Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

e ripartire i rischi. Il nostro ordinamento riconosce tutt’oggi la mera unitarietà economica, ma non anche la soggettività ed autonomia giuridica del Gruppo societario.

Nonostante il silenzio del Legislatore sul punto, dottrina e giurisprudenza hanno più volte avvertito la necessità di verificare se il sistema sanzionatorio delineato nel Decreto possa trovare applicazione anche nell’ipotesi in cui uno dei Reati 231 sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio di più imprese appartenenti allo stesso gruppo.

Secondo la più recente giurisprudenza e le leading practice in materia di responsabilità amministrativa degli enti, la Capogruppo può essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell’attività della controllata qualora:

1. il reato presupposto sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della capogruppo;
2. persone fisiche collegate in via funzionale alla capogruppo abbiano partecipato alla commissione del Reato 231. Partecipazione, quest’ultima, che può essere desunta, a titolo esemplificativo, dall’esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla controllante o dalla coincidenza tra i membri dell’organo di gestione e/o i soggetti apicali della holding e quelli della controllata (c.d. interlocking directorates).

A ciò deve aggiungersi che, anche in assenza dei predetti requisiti, l’estensione della responsabilità è ipotizzabile nei casi in cui sia ravvisata un’indebita ingerenza da parte di esponenti della capogruppo nell’attività delle controllate (ad es., nel caso del cd. “amministratore di fatto”).

Le Linee Guida di Confindustria affermano che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria delle previsioni del Decreto, è chiamata a svolgere autonomamente l’attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo in funzione delle proprie dimensioni e dell’attività svolta. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell’assetto organizzativo e operativo di gruppo.

Si rinvia alla MOG-PS(K) “Rapporti Intercompany”.

2.7. Cenni su Linee Guida di categoria di riferimento

Il Modello di Exelite è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all’interno delle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*” approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate a giugno 2021 (di seguito, Linee Guida).

In attuazione di quanto previsto all’art. 6, comma 3, del Decreto, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le Aree Sensibili e strutturare il Modello.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali Linee Guida un valore vincolante, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione delle stesse diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

3. LA STRUTTURA DEL MOG DI EXELITE

I Reati 231 che il MOG tende a prevenire sono quelli individuati nel documento ‘Risk Assessment’.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Nel Risk Assessment è stato valutato il rischio concreto di commissione di Reati 231 nelle seguenti macroaree:

1. rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. amministrazione della Società;
3. salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
4. esercizio dell'attività di impresa.

Il MOG è stato aggiornato tenendo conto delle Linee Guida emanate da Confindustria e attualmente vigenti, delle Linee di indirizzo Inail, nonché dei principi individuati dalla giurisprudenza di legittimità e di merito ed altresì dalla dottrina più accreditata.

Il MOG si compone:

- del presente **MOG-PG**;
- del **MOG-WB**;
- del **MOG-SD**;
- del **MOG-PS**.

Il MOG è quindi stato concepito e compilato come strumento di *compliance* nell'ambito di un sistema integrato costituito dal MOG, dagli adempimenti di cui al TUS, tra cui DVR e DUVRI, dal Codice Etico adottato dalla Società e dal Sistema di Gestione SA8000.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità se l'Organo Amministrativo ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Occorre, sin d'ora, premettere che il Decreto parla di "organismo" per contraddistinguerlo rispetto agli altri "organi" deputati all'amministrazione, gestione e controllo della società. L'OdV è, infatti, una Funzione organizzativa interna, con ruolo, poteri e responsabilità propri.

Nella Relazione illustrativa (accompagnatoria del Decreto), si chiarisce che l'ente è tenuto a *"vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che l'ente si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno [...] dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti"*.

L'azione dell'OdV deve caratterizzarsi per:

- **autonomia**, ossia l'espressione di effettivi poteri ispettivi e di vigilanza, anche "proattivi", potendo l'organismo attivarsi per prevenire possibili violazioni del MOG;
- **indipendenza**, ossia la condizione di natura soggettiva, riferita ai singoli componenti (o al singolo componente, in caso di organismo monocratico) dell'OdV, che non devono:
 - essere in rapporto di coniugio ovvero di parentela od affinità entro il quarto grado con i membri degli organi sociali;
 - trovarsi in conflitto di interessi con la Società.

Ulteriore requisito che deve essere assicurato è l'**onorabilità** dei componenti dell'OdV.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Per quanto attiene l'onorabilità, è espressamente fatto divieto di nominare, quale membro dell'OdV, chiunque:

- abbia riportato una sentenza di condanna (ovvero una sentenza ai sensi dell'art. 444, comma 2, c.p.p.) per uno dei seguenti reati:
 - reati societari di cui al Titolo XI, Libro V, c.c.;
 - reati fallimentari di cui al Titolo VI, R.D. n. 267/1942;
 - reati contro la PA di cui al Titolo II, Libro II, c.p.;
- abbia riportato una sentenza di condanna (ovvero una sentenza ai sensi dell'art. 444, comma 2, c.p.p.) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per qualsiasi delitto non colposo;
- abbia riportato una sentenza di condanna (ovvero una sentenza ai sensi dell'art. 444, comma 2, c.p.p.) per uno o più reati tra quelli previsti dal Decreto, a prescindere dal tipo di pena inflitta;
- si trovi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza di cui all'art. 2383 c.c.;
- sia stato sottoposto a misure di prevenzione.

Inoltre, deve essere garantita la **professionalità** dei componenti (o del componente) dell'OdV, che devono possedere competenze specifiche in materia.

Infine, il requisito della **continuità di azione** è corollario dell'esigenza di garantire effettività alla funzione di vigilanza.

4.1. Composizione dell'OdV e durata dell'incarico

Il Decreto stabilisce unicamente le funzioni dell'OdV, mentre la struttura e la composizione dello stesso sono rimessi all'autoregolamentazione dell'ente.

Secondo le Linee Guida, il silenzio della legge consente all'ente di *“optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva”*, con la precisazione che *“a dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tener conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente”*.

Sulla base di tali indicazioni, la Società ha optato per una **composizione collegiale dell'OdV**, formato da **tre soggetti** esterni alla Società e con specifiche competenze.

L'esistenza di professionalità esterne, dotate di comprovate esperienze legali e fiscali, in seno all'OdV, è in grado di assicurare indipendenza, professionalità e continuità di azione (paragrafo 1).

È, inoltre, fatto espresso divieto di nominare, quale membro dell'OdV:

- un soggetto che si trovi in rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con gli Organi Sociali;
- un soggetto che ricopra ruoli all'interno di Organi sociali.

L'OdV è nominato con delibera dall'Organo Amministrativo e rimane in carica per un periodo non superiore a tre anni. Ciascun componente dell'OdV può essere rieletto al termine di ogni mandato.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

Entro 30 giorni dalla nomina l'OdV dovrà approvare il regolamento interno e comunicarlo tempestivamente all'Organo Amministrativo.

La cessazione dell'OdV può avvenire per rinuncia di due o tutti i suoi componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo.

La revoca dell'OdV può avvenire per giusta causa intendendosi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

Ad ogni modo, in caso di scadenza, rinuncia o revoca, l'Organo Amministrativo nomina il nuovo OdV.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al precedente paragrafo 1 o la nomina a membro di un Organo sociale.

4.2. Funzioni e potere dell'OdV

All'OdV sono affidati i compiti di vigilare:

- sull'**adeguatezza del MOG** rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei Reati 231;
- sull'**applicazione del MOG-SD**, nei casi ivi stabiliti;
- sull'**aggiornamento del MOG**, nell'ipotesi in cui le analisi realizzate o le violazioni riscontrate lo rendano necessario;
- sull'attività di **formazione dei Destinatari**.

Resta inteso che le decisioni e la responsabilità circa le modifiche ed integrazioni del MOG, anche su proposta ed indicazione da parte dell'OdV, sono di competenza dell'Organo Amministrativo.

L'OdV ha, inoltre, il compito di segnalare all'Organo Amministrativo eventuali criticità riscontrate durante i propri audit.

L'OdV ha il potere di accedere, senza alcuna limitazione, ad ogni informazione della Società relativa alle Attività Sensibili per le attività di indagine, analisi e controllo necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Eventuali limitazioni all'accesso dell'OdV a documenti e informazioni dovranno essere adeguatamente e specificamente motivate da parte delle Funzioni aziendali.

L'OdV, ad inizio anno, pianifica le attività di funzionamento e di audit nelle Attività Sensibili.

4.3. Flussi informativi da e verso l'OdV e relativa archiviazione

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d), Decreto, la Società ha previsto obblighi di informazione nei confronti dell'OdV al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG.

▪ Flussi informativi dall'OdV

L'OdV predispone annualmente una relazione all'esito degli audit da trasmettere all'Organo Amministrativo e, per conoscenza, al Collegio Sindacale su:

- sintesi delle attività svolte;
- descrizione delle problematiche rilevate con riferimento all'applicazione del MOG;
- resoconto dettagliato delle segnalazioni ricevute;
- resoconto delle sanzioni di cui è stata richiesta applicazione;

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

- eventuali notizie di reato;
- valutazione complessiva del funzionamento e dell'efficacia del MOG;
- proposte di modifica e/o aggiornamento del MOG in funzione delle novità legislative e delle variazioni intervenute nella struttura organizzativa aziendale.
 - **Flussi informativi verso l'OdV**

I Destinatari sono tenuti a comunicare immediatamente ogni eventuale notizia di reato di cui vengano a conoscenza ed ogni violazione del MOG o del Codice Etico.

La Società si obbliga ad informare tempestivamente l'OdV, in particolare, fornendo:

- notizie circa le modifiche della propria struttura organizzativa e/o del proprio oggetto sociale;
- notizie circa le modifiche delle Procedure interne;
- notizie circa la variazione del personale coinvolto nelle Attività sensibili.

Inoltre, all'OdV devono essere fornite le informazioni riguardanti:

- procedimenti penali nei confronti della Società e/o nei confronti di dipendenti relativi a Reati 231;
- indagini interne da cui emerga una violazione del MOG;
- procedimenti disciplinari a carico dei Dipendenti per infrazioni del MOG o del Codice Etico;
- segnalazioni di violazioni del MOG da parte dei Destinatari.

Tutte le informazioni, i dati e le notizie, comprese quelle sopra indicate, sono comunicate all'OdV, anche in forma anonima, con comunicazione effettuata oralmente all'OdV o per iscritto mediante posta elettronica ordinaria al seguente indirizzo odv@liujo.it.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.4. Raccolta e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel MOG sono conservati, a cura dell'OdV, in un apposito archivio riservato, informatico o cartaceo.

Delle attività di verifica svolte è stilato un apposito verbale.

Con cadenza almeno annuale, l'OdV stila una relazione avente i seguenti contenuti minimi:

- descrizione delle attività di verifica e di quelle formative e informative svolte;
- eventuali segnalazioni ricevute;
- valutazione dell'adeguatezza del MOG;
- pianificazione delle attività di verifica e di quelle formative e informative da svolgere.

4.5. Obblighi di riservatezza

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

L'OdV assicura la riservatezza di tutte le informazioni di cui viene in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni ricevute.

L'OdV si astiene, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui al Decreto, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

5. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MOG

Due importanti requisiti del Modello necessari per la sua efficacia sono le attività di comunicazione e formazione che devono essere diversamente modulate in base ai Destinatari. Tali attività hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

5.1. Comunicazione e diffusione del MOG

La Società deve dare piena pubblicità al Modello adottato al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni. L'informazione deve essere completa, capillare, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani implementati dalla Società, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

a) Comunicazione e diffusione interna

Ogni Esponente aziendale (Apicale o Subordinato) riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello della Società e dei documenti ad esso allegati e correlati.

b) Comunicazione e diffusione esterna

Per i Destinatari, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta, insieme con il Codice Etico.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché delle Componenti ad esso connessi da parte dei Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola volta a garantire il rispetto dei principi contenuti nel MOG e del Codice Etico, pena l'applicazione di sanzioni graduate in base alla gravità della violazione fino alla risoluzione del contratto, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Il Codice Etico verrà messo a disposizione di tutti gli stakeholder (interni ed esterni) mediante pubblicazione dello stesso sul sito della Società.

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

5.2. L'attività di formazione

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli di inquadramento dei Destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante attività di Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, delle Procedure Operative e del Codice Etico, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno e all'esterno della Società.

L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

- i. nella partecipazione al processo di definizione del Piano Formativo;
- ii. in un'attività di monitoraggio sull'effettività e sull'efficacia della formazione erogata (es: verifica sull'adeguatezza delle iniziative intraprese per assicurare la più ampia partecipazione del personale ai corsi di formazione, valutazione coerenza dei corsi effettuati rispetto ai contenuti del Modello e ai rischi effettivi, verifica sulla differenziazione dei corsi di formazione in base alla tipologia di soggetti a cui è rivolta, ecc.);
- iii. nell'identificare eventuali azioni da sollecitare per promuovere le attività di formazione attese.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte integrante, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (quali la formazione in aula e/o tramite la modalità e-learning).

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per gli Apicali alla stregua del Decreto, nonché per quelli, interni ed esterni alla Società, operanti nelle Attività sensibile. Specifica attenzione deve essere riservata ai neoassunti e ai Dipendenti che vengono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa.

6. L'ADEGUAMENTO DELLA SOCIETÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY

Il 25 maggio 2018 ha acquisito efficacia il Regolamento UE 2016/679 (*"General Data Protection Regulation"*, già definito GDPR). Il 19 settembre 2018, inoltre, è entrato in vigore il D. Lgs. n. 101/2018, recante l'adeguamento della normativa nazionale, ed in particolare del Codice Privacy, al predetto Regolamento.

Trattasi di una *compliance* diversa da quella rilevante ai sensi del Decreto, anche perché gli illeciti connessi a violazioni dei dati personali non rientrano tra i Reati 231 (anche se vi rientrano altre fattispecie delittuose strettamente connesse, come ad esempio i reati informatici).

	MOG-PG	Rev.	0.3
		del	17/10/2024

In particolare, secondo il GDPR, si intende:

- per **dato personale**: *“qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (“interessato”) [...]”* (art. 4, par. 1, punto 1, GDPR);
- per **trattamento**: *“qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l’ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insieme di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l’adattamento o la modifica, l’estrazione, la consultazione, l’uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l’interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione”* (art. 4, par. 1, punto 2, GDPR).

Con riguardo al trattamento dei dati personali, il GDPR distingue le seguenti figure:

- **titolare del trattamento**: *“la persona fisica o giuridica, l’autorità pubblica, il servizio o altro servizio che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali”* (art. 4, par. 1, punto 7, GDPR);
- **responsabile del trattamento**: *“la persona fisica o giuridica, l’autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento”* (art. 4, par. 1, punto 8, GDPR).

La Società si è adeguata alla normativa sopra richiamata e ha approvato un “Modello per la protezione dei Dati” che riporta le procedure adottate per garantire il rispetto delle prescrizioni del GDPR.

Il suddetto Modello prevede che la responsabilità formale dell’indirizzo e governo dello stesso Modello sia in capo al soggetto delegato del titolare del trattamento.

Ricorrendo le condizioni di cui all’art. 37 GDPR, la Società ha nominato, ai sensi del medesimo articolo, quale Data Protection Officer (DPO) un consulente esterno dotato di adeguate competenze e professionalità.