



# **VAM CONTROL S.R.L.**

## **IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI**

<b>Documento:</b>	<i>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</i>			
<b>File:</b>	<i>Modello 231 Parte Generale</i>			
<b>Versione:</b>	1	Adozione del documento	<b>Verifica dell'OdV del:</b>	18.12.2023
			<b>Approvazione CdA del:</b>	13.12.2023



## PARTE GENERALE

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### AI SENSI DEL

#### DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

### Sommario

La responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del D.lgs 231/2001 .....	4
Enti interessati dal D.lgs 231/2001 .....	4
Reati commessi all'estero .....	4
Responsabilità dell'ente: presupposti .....	4
Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale: adozione del modello di organizzazione e di gestione e organismo di vigilanza.....	5
Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza: osservanza degli obblighi di direzione o vigilanza – adozione del modello di organizzazione e di gestione. ....	6
Le tipologie di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.....	6
Sanzioni amministrative previste dal D.lgs 231/2001.....	8
La sanzione pecuniaria .....	8
Le sanzioni interdittive.....	9
La confisca .....	10
La pubblicazione della sentenza di condanna.....	11
Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative .....	11
Reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione.....	11
Vicende modificative dell'ente.....	11
La Società.....	12
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Vam Control S.r.l.....	12
Finalità Del Modello .....	12
Destinatari del modello.....	14
Caratteristiche del modello .....	14



Analisi e Valutazione del Rischio di Reato e la Gestione dei rischi Individuati	15
Attività di risk assessment finalizzate all'individuazione dei rischi di reato e alla valutazione del rischio e dell'efficacia preventiva del modello esistente.....	18
Piano di gestione del rischio.....	18
Codice Etico .....	19
Responsabilità per l'approvazione, il recepimento, l'integrazione e l'implementazione del modello.....	20
Formazione ed informazione.....	21
I. - Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	21
II. Informazione agli altri soggetti terzi.....	22
Linee guida del sistema disciplinare. ....	22
Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing) .....	22
Attribuzione della funzione di Organismo di vigilanza.....	23
Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni .....	23
Il sistema di whistleblowing .....	23
Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing) .....	24
Tutela della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione... ..	24
Limitazione di responsabilità .....	25
Registrazione, custodia e archiviazione delle segnalazioni .....	26



## **La responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del D.lgs 231/2001.**

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 20 settembre 2000, n. 300", il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Finalità del D.lgs 231/2001 è il coinvolgimento dell'ente attraverso l'imposizione di sanzioni in danno all'ente, nell'ipotesi in cui siano stati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, determinati reati previsti dalla norma in oggetto.

Si precisa che la responsabilità dell'ente non esclude la responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, né eventuale responsabilità civile, ma si aggiunge ad essa.

Con il D.lgs 231/2001 il legislatore italiano ha inteso adeguarsi alle Convenzioni internazionali sottoscritte dallo Stato, e in particolare alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

### **Enti interessati dal D.lgs 231/2001**

Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 231/2001, le disposizioni di cui al decreto legislativo stesso si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano invece allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

### **Reati commessi all'estero**

La responsabilità di cui al D.lgs 231/2001 sussiste, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 231/2001, anche in relazione ai reati commessi all'estero da enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

### **Responsabilità dell'ente: presupposti**

Dispone l'art. 5 del D.lgs 231/2001 che l'ente è responsabile quando i reati, previsti dal medesimo decreto legislativo, siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso e siano commessi da:

- a) da soggetti in 'posizione apicale', ovverosia che rivestano 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;  
oppure
- b) da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione



apicale.

L'ente non risponde se i soggetti di cui sopra hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 8 del D.lgs 231/2001 inoltre precisa che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nell'ipotesi in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

**Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale: adozione del modello di organizzazione e di gestione e organismo di vigilanza.**

Il D.lgs. 231/2001 prevede, all'art. 6, che se il reato venga commesso da persone in posizione apicale, l'ente possa andare esente da responsabilità, non subendo in tal modo le sanzioni previste del decreto legislativo medesimo, ove sussistano le seguenti condizioni:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla precedente lettera b).

Sussistendo le suddette condizioni, l'ente può quindi andare esente dalla responsabilità amministrativa.

Si prevede inoltre, nel medesimo art. 6, che il modello di organizzazione e di gestione per la prevenzione dei reati debba assumere precise caratteristiche e precisamente detto modello debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nello sviluppare il proprio Modello di prevenzione del rischio di reato, Vam Control S.r.l. ha preso spunto dalle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria (aggiornate a Giugno



2021), attuando quanto ivi previsto per quanto recepibile, in considerazione delle caratteristiche della Società, in funzione del principio di proporzionalità.

**Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza: osservanza degli obblighi di direzione o vigilanza – adozione del modello di organizzazione e di gestione.**

Ove invece i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 siano commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 del decreto legislativo dispone che l'ente sia responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In tal caso però la adozione, prima della commissione di un reato, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude, ex lege, la inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto, la adozione di tale modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce esimente dalla responsabilità per l'ente medesimo.

L'art. 7 del D.lgs. 231/2001 dispone inoltre che il modello, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Si precisa che l'efficace attuazione del modello richiede:

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

**Le tipologie di reati previsti dal D.lgs. 231/2001**

Il Decreto prevede attualmente la punibilità per le seguenti categorie di reato<sup>1</sup>:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24<sup>2</sup>);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);

---

<sup>1</sup> Per l'analisi approfondita delle singole fattispecie di reato richiamate dal Decreto si rinvia all'Allegato 1, in cui sono riportate le informazioni inerenti le fattispecie e all'Allegato 2 ove – nelle linee guida delle associazioni di categoria – è riportata l'analisi delle condotte utilizzate anche nelle attività di risk assessment.

<sup>2</sup> Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF) e dal D.L. 10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023, che ha introdotto le fattispecie di reato previste dagli artt. 353 c.p. "Turbata libertà degli incanti" e 353-bis c.p. "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente".



- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25<sup>3</sup>);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*1);
- Reati societari (art. 25-*ter*)<sup>4</sup>;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*)<sup>5</sup>;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1)<sup>6</sup>;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)<sup>7</sup>;
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)<sup>8</sup>;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e

<sup>3</sup> Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF)

<sup>4</sup> Articolo modificato dal D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023, (il "Decreto") recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" che ha introdotto nell'art. 25-*ter* "Reati societari" il delitto di "false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare".

<sup>5</sup> Le condotte tipiche dei reati ivi richiamati sono state modificate dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195 recante attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale.

<sup>6</sup> Articolo inserito dal D. Lgs. n. 184 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio". Il presente articolo è stato modificato dal D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023, che ha introdotto la fattispecie di reato prevista dall'art. 512-bis c.p. "Trasferimento fraudolento di valori".

<sup>7</sup> Articolo inserito dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF).

<sup>8</sup> Articolo inserito dalla L. 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale".



paesaggistici (art. 25-duodevicies)<sup>9</sup>.

La responsabilità dell'ente può altresì configurarsi anche in relazione ai reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge n. 146/2006 (reati associativi, intralcio alla giustizia, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina).

Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile in relazione ad alcuni illeciti amministrativi, quali quelli previsti dall'art. 187-quinquies del Testo Unico della Finanza (D. Lgs. n. 58/1998), sostanzialmente coincidenti con le fattispecie penali di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Le sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 231/2001, si applicano, come disposto dall'art. 26, anche in ipotesi di delitto tentato, ma in misura ridotta da un terzo alla metà.

### **Sanzioni amministrative previste dal D.lgs 231/2001**

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

### **La sanzione pecuniaria**

Dispone l'art. 10 del D.lgs.231/2001 che la sanzione pecuniaria si applica sempre. Essa viene determinata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Ai sensi dell'art. 11 de D.lgs 231/2001, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Si prevede altresì che l'importo della quota venga fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione. Anche nei casi, previsti dall'art. 12 del D.lgs. in cui la sanzione pecuniaria è applicata in misura ridotta, l'importo della quota è sempre di euro 103.

Ex art. 12 D.lgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie sono ridotte della metà e non possono comunque essere superiore ad euro 103.291 se: a) 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; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo

---

<sup>9</sup> Articolo inserito dalla L. 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale".



a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

Ai sensi dell'art. 27 D.lgs. 231/2001, l'ente risponde con il suo patrimonio o con il fondo comune dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. I crediti dello Stato derivanti dagli illeciti amministrativi dell'ente hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. La sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria.

### **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive, ex art. 9, comma 2, D.lgs. 231/2001, sono:

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

Ai sensi dell'art. 13 D.lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive si applicano per i reati per cui sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione se, in questo caso, 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 tre mesi e a due anni.

Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi, di riduzione della sanzione pecuniaria, previsti dall'art. 12, comma 1, D.lgs 231/2001.

Ex art. 14 D.lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati previsti dall'art. 11 del D.lgs 231/2001, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Il D.lgs 231/2001, all'art. 15, stabilisce che, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva determinante l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da



parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, e ciò quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato attuato l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene però confiscato. Inoltre, la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Il medesimo D.lgs. 231/2001 dispone, all'art. 16, l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, ai sensi dell'art. 17, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte, ai sensi dell'art. 45 D.lgs. 231/2001, anche in via cautelare sussistendone i presupposti ivi previsti.

In forza del disposto dell'art. 23 D.lgs. 231/2001 costituisce reato l'inosservanza delle sanzioni interdittive cui segue altresì la sanzione amministrativa ulteriore ivi prevista.

## **La confisca**

Come disposto dall'art. 19 D.lgs. 231/2001, con la sentenza di condanna viene sempre



disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Se non è possibile la confisca del prezzo o del profitto del reato, può essere operata la confisca per equivalente, di somme di denaro o di altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

### **La pubblicazione della sentenza di condanna**

Ai sensi dell'art. 18 D.lgs 231/2001, può essere disposta, una sola volta, per estratto o per intero, la pubblicazione della sentenza di condanna dell'ente, su uno o più giornali, indicati dal giudice e/o mediante affissione nel comune dove l'ente ha sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a spese dell'ente e a cura della cancelleria del giudice.

### **Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative**

Il D.lgs. 231/2001 disciplina, negli artt. 34 e ss., la modalità di accertamento e di applicazione delle sanzioni previste dal medesimo decreto legislativo, mediante un sostanziale richiamo, e fatto salvo quanto ivi disposto, al codice di procedura penale.

### **Reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione**

Il D.lgs. 231/2001 prevede, agli artt. 20, 21 e 22, disposizioni particolari in materia di reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione.

### **Vicende modificative dell'ente**

Il D.lgs. 231/2001 si applica, nei modi previsti dallo stesso decreto legislativo, dagli artt. 28 e ss., anche in ipotesi di trasformazione, fusione, scissione dell'ente e di cessione di azienda.

Si allega al presente modello il testo del D.lgs. 231/2001 che viene quivi richiamato e che costituisce parte integrante dello stesso.

\* \* \* \*



## **La Società**

VAM CONTROL S.R.L. ha come oggetto della sua attività il commercio all'ingrosso e al dettaglio, l'importazione e l'esportazione di prodotti di meccanica strumentale, macchinari ed attrezzature e relative parti di ricambio, sia in Italia che all'Estero. La Società si occupa, inoltre, della manutenzione e riparazione degli stessi.

Nel corso del 2022 è stata perfezionata l'operazione di acquisto dell'intero capitale sociale di Vam Control S.r.l. da parte di Georg Fischer Holding S.r.l., l'operazione si è conclusa il 15 luglio 2022. Georg Fischer Holding S.r.l. risulta unico socio, con la proprietà del 100% del capitale sociale di Vam Control S.r.l.

La Governance della Società è composta dal Consiglio di Amministrazione, formato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, due consiglieri e un consigliere delegato.

La Revisione legale dei conti è svolta da un Revisore Legale dei Conti, iscritto nell'apposito registro istituito presso il Ministero dell'Economia e Finanze.

Con l'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Vam Control S.r.l. ha nominato un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e di curarne l'aggiornamento.

## **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Vam Control S.r.l.**

### **Finalità Del Modello**

VAM CONTROL S.R.L. nel perseguimento dei valori di efficienza, correttezza e lealtà nella conduzione di tutta l'attività aziendale ha svolto tutto quanto necessario per adeguarsi completamente a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001.

Il presente modello intende:

- prevenire efficacemente il rischio di commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001, mediante l'adozione di specifici protocolli diretti a formare ed attuare la volontà dell'ente in relazione ai reati da prevenire e mediante altresì la predisposizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei medesimi reati;
- predisporre e disciplinare una adeguata ed efficiente vigilanza sull'adozione, sul funzionamento e sull'aggiornamento dello stesso modello, ai sensi dell'art. 6, comma 4 bis del D. Lgs. 231/2001, quale organo dell'ente dotato di autonomi poteri di controllo e di iniziativa;
- predisporre e disciplinare obblighi di informazione all' Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- rispettare tutte le prescrizioni previste dal medesimo decreto legislativo 231/2001.

Il modello si propone le seguenti finalità:

- determinare la consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di VAM CONTROL S.R.L. che la commissione di illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001 è passibile



di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da VAM CONTROL S.R.L., atteso che le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali VAM CONTROL S.R.L. si attiene;
- consentire a VAM CONTROL S.R.L., mediante un'azione di monitoraggio sulle aree di attività potenzialmente a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente modello è stato adottato nella convinzione che la sua adozione, al di là delle prescrizioni di legge, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei destinatari (intesi come di seguito) dello stesso, affinché assumano comportamenti corretti, leali ed efficienti nello svolgimento della propria attività nell'ambito dell'azienda.



## **Destinatari del modello.**

Le disposizioni del presente modello e di tutti i suoi allegati si applicano a:

- amministratori e membri degli organi sociali di VAM CONTROL S.R.L.;
- lavoratori dipendenti di VAM CONTROL S.R.L.;
- dirigenti di VAM CONTROL S.R.L.;
- agenti, collaboratori, fornitori, partners commerciali e comunque soggetti che operano in nome o per conto e nell'interesse o a vantaggio di VAM CONTROL S.R.L.

Le disposizioni del presente modello e dei suoi allegati sono obbligatorie e vincolante ed eventuali infrazioni alle medesime devono essere comunicate come specificato in seguito e sono soggette alle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare.

## **Caratteristiche del modello**

Il Modello rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure.

Esso è tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

Il modello tiene conto delle Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate da Confindustria, in particolare nella versione del giugno 2021 (ritenute applicabili in funzione del principio di proporzionalità) e altresì delle specifiche iniziative già in essere all'interno di VAM CONTROL S.R.L. finalizzate al controllo preventivo e al perseguimento dei valori di efficienza, correttezza e lealtà nella conduzione di tutta l'attività aziendale.

I criteri cui il presente modello si ispira sono i seguenti:

- consentire lo sviluppo di attività di impresa in modo corretto, leale, nel rispetto della legge e conforme agli obiettivi prefissati dal C.d.A.;
- garantire un adeguato livello di separazione di funzioni nonché l'assenza dell'identità soggettiva tra le attività operative e quelle di autorizzazione e controllo, al fine di impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- assicurare l'attribuzione di poteri e ruoli in modo coerente con la professionalità specifica dei soggetti e con le responsabilità organizzative e gestionali;
- garantire che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata e accuratamente registrata;
- prevedere procedure fondate sui principi di coerenza, logicità e congruità delle operazioni e dell'attività;
- garantire la tracciabilità delle attività di monitoraggio e controllo effettuato sulle procedure operative e sulle operazioni amministrativo- contabili;
- garantire che i dati e informazioni rilevanti siano trattate nel rispetto della normativa sulla privacy e della riservatezza;
- garantire la diffusione del presente modello e del Codice etico ai destinatari;



- garantire la formazione e l'aggiornamento continuo dei destinatari, con iniziative articolate in considerazione della tipologia dei destinatari medesimi.

Le procedure previste dal presente modello si integrano con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, i regolamenti, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali in essere nell'ambito di VAM CONTROL S.R.L., che non sono stati modificati dal modello medesimo.

Il modello si compone di una parte generale e di parti speciali.

La parte generale contiene i principi fondamentali del modello applicabili alla VAM CONTROL S.R.L.

Le parti speciali identificano le aree di attività potenzialmente a rischio reato di cui al D.lgs. 231/2001, individuate tramite l'Analisi e la Valutazione del Rischio di Reato e comprendono la Gestione dei rischi individuati ovvero l'istituzione di specifici protocolli preventivi, procedure operative, modalità di gestione e attività di controllo, idonee a ridurre il rischio di commissione di reato per ogni attività potenzialmente a rischio.

Il Codice etico – di cui si veda infra – costituisce parte integrante del presente modello e viene allegato a quest'ultimo.

### **Analisi e Valutazione del Rischio di Reato e la Gestione dei rischi Individuati**

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente.

In secondo luogo, attraverso tale attività si possono ottenere informazioni utili a supportare le scelte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione (per le rispettive competenze) in merito alle azioni di adeguamento e miglioramento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente rispetto alle finalità preventive indicate dal D. Lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- L'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);
- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (livello di vulnerabilità).

Successivamente, dall'analisi del rischio "inerente", è stata effettuata un'analisi del rischio "residuo", includendo nella valutazione del livello di rischio il fattore della "vulnerabilità", ovvero la presenza o meno di protocolli preventivi atti ad abbattere il rischio di reato



riducendolo ad un livello “accettabile”, ossia reso possibile solo attraverso l’elusione fraudolenta delle misure adottate da parte del personale apicale/sottoposto.

Al fine dell’individuazione delle “aree” e delle “attività” “a rischio reato”, assume preliminare rilievo la determinazione dell’ambito d’applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l’estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio (come disposto dall’Art. 5 del D. Lgs. 231/2001):

- 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).

I risultati dell’attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati nell’ **Allegato 1 alla Parte Speciale del Modello 231** denominato “*Analisi del Rischio e Piano di Gestione del Rischio*”, ove sono altresì indicate le funzioni aziendali coinvolte nei processi “sensibili” a rischio di reato e le relative tipologie di intervento (gestione operativa/autorizzazione/controllo).

Più precisamente, l’**Allegato 1 alla Parte Speciale del Modello 231**

- la matrice di valutazione del rischio, che evidenzia per ogni Funzione aziendale la tipologia di intervento nei singoli processi: (G = Gestione operativa dell’attività; A = Autorizzazione; C = Controllo) e la descrizione dell’ attività svolta;
- l’ Analisi del rischio inerente, che evidenzia per ogni gruppo di reato, il livello di rischio: (Basso/Medio/Alto/Estremo) per ogni singolo processo sensibile mappato, al lordo dei protocolli preventivi adottati;
- il Piano di gestione del rischio, che identifica i protocolli preventivi già esistenti per l’abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale “possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo”).
- Analisi del rischio residuo che evidenzia per ogni gruppo di reato, il livello di rischio (Basso/Medio/ Alto/Estremo) per singolo processo sensibile, al netto dei protocolli preventivi atti a mitigare la commissione del fatto illecito.

La valutazione dei rischi è stata effettuata in funzione delle seguenti scale:

SCALA PROBABILITA' ACCADIMENTO		
Rischio virtuale (per frequenza attività, importanza dell’attività, storia e statistica giudiziaria e di mercato)	1	MOLTO BASSO
Rischio possibile, ma di difficile accadimento (per frequenza attività, importanza dell’attività, storia e statistica giudiziaria e di mercato)	2	BASSO



Rischio possibile (per frequenza attività, importanza dell'attività, storia e statistica giudiziaria e di mercato)	3	<b>MEDIO</b>
Rischio probabile (per frequenza attività, importanza dell'attività, storia e statistica giudiziaria e di mercato)	4	<b>ALTO</b>
Rischio ad alta probabilità (per frequenza attività, importanza dell'attività, storia e statistica giudiziaria e di mercato)	5	<b>ESTREMO</b>
<b>SCALA IMPATTI</b>		
Impatto trascurabile (effetti irrilevanti o estremamente scarsi in termini sanzionatori, di impatto sul business o reputazionale)	1	<b>MOLTO BASSO</b>
Impatto poco rilevante (effetti bassi o poco rilevanti in termini sanzionatori, di impatto sul business o reputazionale)	2	<b>BASSO</b>
Impatto medio (effetti sensibili in termini sanzionatori, di impatto sul business o reputazionale)	3	<b>MEDIO</b>
Impatto alto (effetti molto rilevanti in termini sanzionatori, di impatto sul business o reputazionale)	4	<b>ALTO</b>
Impatto critico (rischio sopravvivenza per effetti sanzionatori, di impatto sul business o reputazionale)	5	<b>ESTREMO</b>

	<b>IMPATTI/PROBABILITÀ</b>					
	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	20	25
	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	20
	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>LEGENDA RISCHI</b>						
oltre	<b>ESTREMO</b>					
10 - 16	<b>ALTO</b>					
5 - 9	<b>MEDIO</b>					
3 - 4	<b>BASSO</b>					
1 - 2	<b>MOLTO BASSO</b>					



## **Attività di risk assessment finalizzate all'individuazione dei rischi di reato e alla valutazione del rischio e dell'efficacia preventiva del modello esistente**

Per analizzare il rischio di reato si è proceduto eseguendo le fasi operative di seguito descritte:

1. Identificazione della fattispecie di reato e conseguente individuazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato (in termini di condotte o attività operative);
2. Contestualizzazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato rispetto all'ente tramite tecniche di self assessment;
3. Valutazione della Probabilità della Minaccia:
  - Assegnazione a ciascuna minaccia di un valore probabilistico circa il verificarsi, in base ai seguenti parametri:
    - a. Storia o statistica aziendale o di contesto;
    - b. Importanza dell'attività per l'ente o la funzione di riferimento;
    - c. Analisi di eventuali precedenti;
4. Valutazione del Livello di Vulnerabilità:
  - Valutazione del livello di vulnerabilità rispetto a ciascuna minaccia, tramite l'identificazione delle misure preventive attuate;
5. Valutazione del possibile Impatto:
  - Valutazione dei possibili danni derivanti all'ente in caso di commissione di Reati in termini di sanzioni pecuniarie e/o interdittive e di perdite di immagine, business e fatturato.

L'analisi è stata eseguita attraverso analisi documentale e tecniche di *self assessment*.

Per le indagini documentali si è verificata l'esistenza e si è analizzata la documentazione inerente alle informazioni societarie (Atto Costitutivo, Statuto, Visura Camerale); nonché la Governance, poteri ed eventuali servizi in outsourcing (Documenti ufficiali descrittivi dell'assetto di governance e processi decisionali e di controllo, Assetti di deleghe e procure, Organigramma etc.)

Lo studio della governance e dell'organizzazione formale dell'ente ha permesso di rilevare importanti informazioni al fine dell'individuazione e valutazione del rischio. Tuttavia, come detto, tale attività è stata ritenuta necessaria, ma non sufficiente per una completa analisi del rischio, posto che spesso le condotte illecite ineriscono le cosiddette "aree grigie" delle attività aziendali, ovvero quelle svolte di fatto dal personale e non regolamentate dalla normativa aziendale.

Le indagini di *self assessment* hanno quindi permesso di verificare ed evidenziare la sussistenza di rischi di reato in seno alle singole aree o funzioni aziendali.

### **Piano di gestione del rischio**

Sulla base degli esiti dell'attività finalizzata a individuare e valutare i rischi di reato è stato elaborato il "Piano di gestione del rischio", che – come detto – identifica i protocolli preventivi già esistenti o da elaborare per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura



accettabile (da intendersi nella residuale “*possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo*”).

Il piano è stato sintetizzato in una tabella, in cui sono indicate le seguenti informazioni:

ESEMPIO			
GRUPPI DI REATI 231	RIFERIMENTO PROTOCOLLI PREVENTIVI	LIVELLO DI VULNERABILITA'	COEFFICIENTE
Reati in materia di finanziamenti pubblici	Parte Speciale A - Reati contro la P.A.	2	0,35
Truffe e frodi informatiche ai danni dello stato	Parte Speciale A - Reati contro la P.A. ; Parte Speciale D - Reati Informatici	2	0,35

Il Piano di gestione del rischio e i Protocolli preventivi ivi previsti si uniformano ai seguenti principi generali:

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- esistenza di strumenti di gestione delle risorse finanziarie.

I Protocolli preventivi generali e specifici, nonché i principi di comportamento relativi ai diversi processi aziendali individuati, sono raccolti e riportati nella Parte Speciale del Modello 231. Non sono inseriti nella Parte Speciale del Modello, i documenti descrittivi dei sistemi di gestione adottati e le procedure operative adottate dalla Società che, qualora presenti, costituiscono anch’essi parte integrante e sostanziale del Modello.

## Codice Etico

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, la Società si è dotata di un Codice Etico, i cui principi sono resi effettivi attraverso l’approvazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico adottato dalla Società rispecchia i principi enunciati nel Codice Etico di



Gruppo ed è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale”, che VAM CONTROL S.R.L. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all’esterno della Società, operano nel suo interesse o a suo vantaggio (Destinatari).

Il Codice Etico sostanzia la diligenza richiesta ai Destinatari nell’esecuzione delle prestazioni svolte nell’interesse o a vantaggio della Società.

Il Codice Etico, inoltre, rappresenta un punto di riferimento per indirizzare i comportamenti dei Destinatari e di chi opera nell’interesse o a vantaggio della Società, in mancanza di specifici protocolli preventivi.

VAM CONTROL S.R.L. è impegnata ad un’effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa e alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l’attività d’impresa si svolga nel rispetto dei principi deontologici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell’operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

Il Codice Etico si integra con i codici comportamentali e i regolamenti adottati dalla Società in attuazione della vigente normativa ed è coerente con le indicazioni fornite da Confindustria.

Il rispetto del Codice Etico è obbligatorio per tutti i Destinatari. Le violazioni delle norme ivi riportate sono sanzionate a norma del sistema sanzionatorio e disciplinare, applicando sanzioni graduate in base alla gravità delle violazioni.

### **Responsabilità per l’approvazione, il recepimento, l’integrazione e l’implementazione del modello.**

Ai sensi dell’articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione dell’“organo dirigente”, ovvero il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante, sebbene prodromica, del Modello adottato dalla Società.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito agli aggiornamenti ed integrazioni successivi alla prima stesura ed approvazione sono stati e saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione, anche su impulso dell’Organismo di Vigilanza.

Le modifiche di singoli Protocolli Preventivi (procedure, codici comportamentali, regolamenti, ecc.), così come l’inserimento di nuovi, possono essere approvate dal Presidente/dall’Amministratore Delegato e/o dai soggetti e dalle funzioni a ciò delegati, in



base al sistema di poteri vigente per tempo. Ci si riferisce, in particolare, a quegli interventi necessari al recepimento di aggiornamenti normativi od organizzativi.

In ogni caso i documenti aggiornati dovranno essere successivamente presentati al primo Consiglio di Amministrazione utile, o eventualmente chiamato a tal fine, per opportuna valutazione da parte dei Consiglieri. Il Consiglio di Amministrazione sarà libero di prendere atto delle modifiche, ratificandole, o potrà in alternativa approvarle con modifiche ovvero revocare i provvedimenti.

È di competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo delle misure e dei protocolli preventivi nelle aree aziendali "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine il Consiglio di Amministrazione si avvale dei responsabili delle varie funzioni e strutture organizzative della Società in relazione alle attività a rischio di reato dalle stesse svolte.

## **Formazione ed informazione.**

### **I. - Formazione ed informazione dei Dipendenti**

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale misura prevenzionistica di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del D. Lgs. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello 231 aziendale.

Ai fini dell'attuazione del Modello 231, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione aziendale competente protempore, chiedendo se del caso un supporto all'Organismo di Vigilanza, e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello 231.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale Apicale.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello 231 o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto 231/2001.

In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;
- ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, contenente i riferimenti al Modello ed ai relativi Protocolli, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;



- una specifica attività di formazione è pianificata con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è stata predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale sono presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

## **II. Informazione agli altri soggetti terzi**

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, consulenti e Partner sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

### **Linee guida del sistema disciplinare.**

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello 231 è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi della Società. Tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni diversificate per gravità in funzione della gravità delle condotte assunte in violazione dei parametri comportamentali indicati dal Modello 231.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema, così come il Modello 231, si rivolge infatti al personale Apicale, a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

### **Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)**



La Società si è dotata di un sistema di segnalazione conforme alle indicazioni del D. Lgs. n. 24/2023 nel rispetto delle garanzie a tutela delle Persone Segnalanti.

In conformità con le previsioni di legge, la Società si impegna a tutelare la Persona Segnalante nel rispetto di quanto disciplinato nella procedura di gestione delle Segnalazioni.

Ai sensi di legge, le tutele previste dalla normativa di riferimento (ad oggi D. lgs. n. 24/2023) e richiamate dal presente Modello (nonché nella procedura di gestione delle segnalazioni) non sono garantite, e alla Persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati della Persona Segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui allo stesso Modello.

### **Attribuzione della funzione di Organismo di vigilanza.**

La Società ha attribuito la vigilanza sul Modello 231 ad un Organismo di Vigilanza monocratico, ai sensi dell'art. 6, comma 4 bis del D. Lgs. 231/2001.

L' Organismo di Vigilanza cura l'aggiornamento del Modello 231 in caso di modifiche normative od organizzative, verifica con criterio a campione, attività o processi a rischio di reato, si coordina con le funzioni operative aziendali ai fini della formazione e delle azioni informative, riceve i flussi informativi e le segnalazioni (whistleblowing).

### **Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni**

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni.

I Flussi informativi debbono pervenire all' Organismo di Vigilanza, ad opera dei responsabili delle diverse funzioni aziendali mediante le modalità definite dallo stesso Organismo.

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello, del Codice etico o dei Protocolli Preventivi (procedure, regolamenti e normativa aziendale in genere) devono pervenire mediante l'apposito sistema di segnalazione predisposto dalla Società.

Le modalità di valutazione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalla Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Vam Control S.r.l.

### **Il sistema di whistleblowing**

La Società si è dotata di un sistema di segnalazione conforme alle indicazioni del D. Lgs. n. 24/2023 nel rispetto delle garanzie a tutela delle Persone Segnalanti.

Sono oggetto di Segnalazione le Violazioni ad oggetto: condotte illecite rilevanti ai sensi del



decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società.

In particolare, devono essere segnalate le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

### **Obblighi e requisiti sistema di segnalazione (whistleblowing)**

Tutti i Destinatari sono incoraggiati a Segnalare Violazioni di disposizioni normative nazionali che ledono l'interesse e l'integrità della Società di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Tale obbligo si applica anche nei confronti di Destinatari che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico di natura giuslavoristica (i.e. Personale), di natura libero professionale o consulenziale, o come tirocinanti (retribuiti e non) (i.e. Sottoposti) ovvero in qualità di persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (i.e. Apicali).

Si ricorda, inoltre che ai fini della normativa "whistleblowing", essa trova applicazione anche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

*Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.*

### **Tutela della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione**

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi Ritorsione.



Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione, o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la Persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate, fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo e la Segnalazione è stata effettuata sulla base della normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito Ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 24/2023 nonché della procedura adottata dalla Società.

La Persona segnalante può comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritiene di avere subito, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione o la denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

### **Limitazione di responsabilità**

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. Lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione o la denuncia all'autorità



giudiziaria o contabile sia stata effettuata ai sensi delle previsioni di cui al D. Lgs. 24/2023 nonché della procedura adottata dalla Società.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

### **Registrazione, custodia e archiviazione delle segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza stabilisce, tramite il proprio Regolamento, le modalità di registrazione delle Segnalazioni relative alle Violazioni (disciplinate altresì dalla procedura whistleblowing); tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi delle Persone segnalanti e delle Persone coinvolte, del Seguito della Segnalazione e delle istruttorie di verifica, al fine di garantire che tali dati e informazioni non siano consultabili da persone diverse dagli stessi componenti dell'OdV. Le modalità di custodia e archiviazione del Libro Segnalazioni e Istruttorie è disciplinata da apposita procedura e dal Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.