02. Parte Generale del Modello 231/01

MODELLO 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di VORVEL SIM S.p.A.
il 25 febbraio 2025

INDICE SOMMARIO

Premessa **4**
Capitolo 1 ..... **5**
Ambito Normativo di riferimento **5**
1 Introduzione 6
2 Le fattispecie di reato 7
3 Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001 10
Capitolo 2 ..... **12**
Elementi costitutivi del Modello 231 ..... **12**
1 Riferimenti di settore 13
2 Modello 231 e Governance in VORVEL 13
3 Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs.231/2001 13
4 Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie 14
5 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza 14
6 Definizione degli obblighi di informazione 14
7 Integrazione del sistema disciplinare 15
8 Formazione e comunicazione del Modello 231 15
9 Riesame e aggiornamento del Modello 231 15
Capitolo 3 ..... **17**
Metodologia di analisi dei rischi **17**
1. Metodologia di analisi dei rischi 18
2 Sistema di controllo interno 19
Capitolo 4 ..... **21**
Organismo di Vigilanza **21**
1 Individuazione 22
2 Nomina e revoca 22
3 Compiti 23
4 Poteri 24
5 Flussi informativi 25
5.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario 25
5.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie 25
5.2.1. Whistleblowing 25
Capitolo 5 ..... **27**
Struttura del sistema disciplinare **27**
1 Funzione del sistema disciplinare 28
2 Sanzioni 28
2.1 Sanzionabilità del tentativo 28
2.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti 28
2.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi 30
2.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori 30
2.5 Sanzioni nei confronti dei Sindaci 30
2.6 Sanzioni in tema di whistleblowing 31
3 Diffusione del Sistema Disciplinare 32
Capitolo 6 ..... **33**
Presidi di controllo **33**
1 Struttura dei presidi di controllo 34
2 Attività e protocolli di controllo specifici 34

3 Ulteriori attività oggetto di controllo 34
Allegato n. 1 - Codice Etico 36

Premessa

Il decreto legislativo "8 giugno 2001 n. 231", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (ABI, ANIA, Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, VORVEL Sim S.p.A. (di seguito anche VORVEL oppure la Società) ha sviluppato ed adottato, il presente modello organizzativo, denominato **Modello Organizzativo e di Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001** (denominato anche, per brevità, **Modello 231**), adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° dicembre 2008; il Modello è soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito (rif. Cap. 2, par. 9 "Riesame e aggiornamento del Modello 231").

Definizioni

- ***D. Lgs.231/2001:*** il decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i..
- ***Soggetti in posizione apicale:*** ai sensi dell'art. 5 lettera a) del D.Lgs.231/2001, si considerano tali le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».
- ***Sottoposti (o dipendenti):*** ai sensi dell'art. 5 lettera b) del D.Lgs.231/2001, sono le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)».
- ***P.A.:*** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio anche appartenenti ad organi della Comunità Europea e di Stati esteri.
- ***Stakeholders:*** i soggetti che hanno un interesse nei confronti della Società.
- ***Protocolli:*** strumenti di controllo (Manuale delle procedure, procedure informatiche, manuali operativi, etc.) adottati da VORVEL per prevenire i reati ex d.lgs. 231/2001, che sono parte integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b).

Capitolo 1

Ambito Normativo di riferimento

1 Introduzione

Il decreto legislativo n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

Si tratta della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, della *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In particolare, il d.lgs. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa assimilabile a quella penale.
La responsabilità amministrativa è autonoma, ma deriva necessariamente dalla condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente è configurabile per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:
a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cc.dd. apicali)[1];
b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cc.dd. subordinati)[2].

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato

[1] A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

[2] Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

2 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente previste dalla legge, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023];
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
3. **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 103/2017];
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo modificato dalla L. n. 190/2012; modificato dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024];
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
6. **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. **Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs n. 19/2023];
8. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
10. **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
11. **Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005], vedasi anche art. 187-quinquies TUF e D.Lgs. 129/2024 per l'abuso o la comunicazione illecita di informazioni privilegiate e la manipolazione di mercato commessi con riferimento alle attività di negoziazione di cripto-attività;

12. **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e modificato dal D.Lgs. 81/2008 e dalla L. n. 3/2018];
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
14. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D. Lgs. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]
15. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. 116/2009 e dalla L. n. 93/2023];
16. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009, e poi sostituito dal D.Lgs. 121/2011];
17. **Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023];
18. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 e integrato dalla L. n. 161/2017];
19. **Razzismo e xenofobia** (**Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
20. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. 39/2019];
21. **Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla Legge n. 157/2019 di conversione del d.l. n. 124/2019 (il c.d. Decreto fiscale) e integrato dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n.75];
22. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)** [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
23. **Reati di contrabbando (articolo 25 – sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n.75 e modificato dal D.Lgs. 141/2024];
24. **Delitti contro il patrimonio culturale** (**Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024];
25. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)** [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

In base all'art. 187-quinquies del d.lgs. 58/1998, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli

illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-quinquies dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

L'elenco dei reati contenuti nelle varie categorie è riportato nella "Parte Speciale" allegata al Modello 231.

3 Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è la espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) (soggetto in posizione apicale), la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
c) le persone (soggetti in posizione apicale) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società 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 deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, 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.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, tali modelli devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali, o alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di circostanze di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragioni delle funzioni svolte; tali canali peraltro devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate

Il Legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

- 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Capitolo 2

Elementi costitutivi del Modello 231

1 Riferimenti di settore

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Il Modello 231 di VORVEL, è ispirato ai seguenti riferimenti:

- Linee Guida ABI emanate, per il settore bancario, dall'Associazione Bancaria Italiana ha emanato a dicembre nel 2002 e successivi aggiornamenti.
- Normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob), che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria e che definisce principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo per le aziende e i gruppi bancari.
- Linee Guida Confindustria, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività – reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231 applicato.

2 Modello 231 e Governance in VORVEL

Nella predisposizione del Modello 231 di VORVEL sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Società, ovvero:

- **Statuto Sociale** che definisce l'oggetto e le operazioni sociali, gli organi di amministrazione con i relativi poteri, i compiti e le responsabilità (Assemblea degli Azionisti, CdA, AD, Collegio Sindacale).
- **Codice Etico,** che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholders; il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231 *(Rif. Allegato 1 – Codice Etico)*.
- **Normativa interna**: Manuale delle procedure, che rappresenta il disegno della struttura organizzativa della società, con le linee di riporto gerarchico per tutte le funzioni aziendali.
- **Sistema dei Poteri e delle Deleghe,** che definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.
- **Sistema sanzionatorio,** che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.

3 Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs.231/2001

Il Modello 231 si fonda su un'analisi dell'operatività aziendale, costantemente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni.

L'individuazione delle aree esposte a rischio di reato è effettuata tramite Self Assessment assistito al fine di:

- informare e rendere consapevole tutto il personale di VORVEL che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per l'azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Società ed il completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati ex d.lgs. 231/2001.

La metodologia di analisi dei rischi adottata è oggetto di approfondimento all'interno del capitolo 3 "*Metodologia di analisi dei rischi*"

4 Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Il decreto 231/2001 richiede di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lettera c)).

Il Modello 231 di VORVEL definisce al Cap. 6, par. 3 – "Ulteriori attività oggetto di controllo" i presidi di controllo applicabili ai processi ritenuti particolarmente sensibili tra cui è inserito il processo di gestione delle risorse finanziarie.

5 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di VORVEL in ordine alle attività svolte ed alle violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il Cap. 4 "Organismo di Vigilanza", definisce la nomina, la composizione, la durata, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

6 Definizione degli obblighi di informazione

Il decreto 231/2001 richiede che siano previsti "obblighi di informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine tutti i soggetti interessati (destinatari del Modello: Organi Sociali, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, ecc.) sono tenuti a segnalare o a riferire all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, le informazioni relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con il Modello 231 e/o con il Codice Etico, attraverso appositi canali di informazione riservati.
Le modalità che disciplinano tali flussi sono esplicitate nel Cap. 4, par. 5 – "Flussi informativi".

7 Integrazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare (che sanziona eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme aziendali) è un elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231.
All'uopo, VORVEL ha adottato un sistema disciplinare finalizzato a garantire il rispetto del Modello 231 attraverso la previsione di provvedimenti, differenziati in base al ruolo dei soggetti potenzialmente coinvolti, idonei a sanzionare comportamenti non in linea con le regole e i principi definiti.
La struttura del sistema disciplinare è approfondita nel Cap. 5 – "Struttura del sistema disciplinare".

8 Formazione e comunicazione del Modello 231

Il Modello 231 deve essere portato a conoscenza dei destinatari mediante apposite attività di comunicazione e informazione.
La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello 231 è archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza tramite il Responsabile del Servizio Compliance, che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.
La Parte Generale del Modello 231 è sempre consultabile sul sito internet di VORVEL.

9 Riesame e aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza. Si rende necessario procedere all'aggiornamento in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

L’Organismo di Vigilanza riferisce, periodicamente, al Consiglio di Amministrazione di VORVEL sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento.

Capitolo 3

Metodologia di analisi dei rischi

1. Metodologia di analisi dei rischi

Il Modello di VORVEL è stato elaborato con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6.

L'art. 6, comma II, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

L'attività di analisi per l'individuazione delle fattispecie di reato applicabili, ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Lo schema di lavoro per la creazione del Modello, si è quindi concretizzato in:

- analisi della normativa aziendale (es. Manuale delle Procedure, ecc.) e dell'assetto di governo societario (es. sistema di deleghe e procure, ecc.);
- analisi delle fattispecie di reato applicabili nell'operatività di VORVEL;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati ed elaborazione della Matrice di Identificazione delle Aree a Rischio;
- interviste con referenti di ciascuna attività individuata;
- predisposizione di una tabella con evidenza delle attività sensibili a rischio reato con indicazione del Rischio/Reati 231 ad esse associati e funzioni coinvolte;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e in tema di whistleblowing;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nello svolgimento del lavoro si è fatto riferimento alla normativa aziendale ed in particolare a:

- Statuto Sociale
- Codice Etico
- Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di deleghe operative (poteri di firma, di rappresentanza, etc.)
- Manuale delle Procedure
- Procedura in materia di Whistleblowing.

Per ciascuna attività "rischiosa" sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti. In particolare, sono stati definiti protocolli di decisione ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Ai fini della definizione di un Modello Organizzativo conforme al dettato della normativa in materia di responsabilità amministrativa dell'ente, VORVEL ha anche provveduto:

- alla definizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità aziendali e la rispondenza allo Statuto,
- alla istituzione dell'Organismo di Vigilanza, alla definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti,
- all'introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 nei confronti dei destinatari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello,
- all'adozione di un Codice Etico che stabilisce i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti degli azionisti, esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche. Con esso, inoltre, si raccomanda, promuove e vieta determinati comportamenti da cui possono discendere responsabilità per l'azienda o comunque non conformi ai principi etici stabiliti.

2 Sistema di controllo interno

Il Sistema dei Controlli Interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione di VORVEL, in particolare:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali in modo da garantire piena consapevolezza della situazione ed efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni;
- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

VORVEL attribuisce un rilievo strategico al Sistema dei Controlli Interni, in quanto considera lo stesso come elemento fondamentale per garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi e delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.

A prescindere dalle strutture aziendali in cui sono collocate, il Sistema dei Controlli Interni di VORVEL è così strutturato:

- **revisione interna (i.e. controlli di terzo livello)**, volta a individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza, in termini di efficienza ed efficacia, del Sistema dei Controlli Interni;
- **controlli sui rischi e sulla conformità (i.e. controlli di secondo livello)**: sono rappresentati dall'insieme dei controlli effettuati dalla funzione di Compliance e dalla funzione di Risk Management.
- **controlli di linea (i.e. controlli di primo livello)**: sono rappresentati dall'insieme dei controlli di linea svolti in via generale ed a seconda dei casi dal singolo operatore, dal proprio Responsabile gerarchico, da altre strutture operative o dalle procedure informatiche utilizzate.

Il sistema dei controlli interni di VORVEL, al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali di efficacia ed efficienza delle attività operative, attendibilità delle informazioni di bilancio e conformità alle Leggi e ai Regolamenti in vigore, prevede:

- procedure formalizzate per tutte le attività della Società;
- meccanismi di integrazione dei sistemi contabili anche al fine di garantire l'affidabilità delle rilevazioni su base consolidata;
- flussi informativi periodici che consentano di verificare il perseguimento degli obiettivi strategici nonché il rispetto delle normative;
- compiti e responsabilità ben definiti delle diverse unità deputate al controllo dei rischi e adeguati meccanismi di coordinamento;
- procedure che garantiscano accentrato la misurazione, la gestione e il controllo di tutti i rischi cui è esposta la Società.

Capitolo 4

Organismo di Vigilanza

1 Individuazione

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate dall'ABI, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione previsti con riferimento a tale delicata funzione.

In data 19 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis del d.lgs. n. 231/2001[3], ha deliberato l'attribuzione delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

2 Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza 231 è composto da tre membri in possesso di requisiti di professionalità e di indipendenza.

La nomina, le eventuali modifiche e integrazioni, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni; i componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo quanto previsto al paragrafo 1:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,

[3] Articolo inserito dalla legge 12 novembre 2011, n. 183, art. 14, comma 12.

nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, che ne compromettano l'indipendenza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso nonché per giusta causa.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

3 Compiti

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231. L' Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di VORVEL in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

- informare il CdA circa l'applicazione del Modello 231 e, più in generale, circa i presidi di prevenzione dei reati secondo frequenze e priorità da commisurare anche alla rischiosità delle attività e/o nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- predisporre ed attuare il programma annuale delle attività di vigilanza,
- proporre (coinvolgendo le strutture aziendali competenti) l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello 231, in relazione a risultanze delle verifiche o di modifiche della normativa e/o della struttura organizzativa interna;

- analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative alle violazioni del presente Modello;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è convocato dal suo Presidente con cadenza, di norma semestrale, e comunque ogni qualvolta egli o altro membro del Comitato lo reputi necessario. La convocazione fatta con email o altro mezzo di comunicazione celere almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. Nei casi di urgenza, il termine può essere abbreviato sino ad un giorno solo. In mancanza del Presidente o in caso di suo impedimento, l'Organismo è presieduto dal componente più anziano di età. Le funzioni di Segretario sono svolte da un membro dell'Organismo o da altro soggetto anche esterno.

Per la validità delle sedute dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi membri. E' ammessa la possibilità di partecipare alle sedute a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento video e/o audio. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale che viene firmato dal Presidente e dal Segretario.

4 Poteri

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico,
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziare.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; a tal fine chiunque (funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali) è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si avvale della collaborazione della Funzione Compliance con il quale si coordina per lo svolgimento delle attività di verifica.

5 Flussi informativi

5.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riferire al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza deve segnalare tempestivamente alla struttura di VORVEL ogni informazione concernente modifiche e innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Le attività svolte dall' Organismo di Vigilanza sono sintetizzate in una relazione scritta annuale che viene inviata al Consiglio di Amministrazione.

5.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di VORVEL ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e, in generale, al funzionamento del Modello 231. Al riguardo:

- le varie funzioni aziendali sono tenute a segnalare per iscritto eventuali carenze riscontrate nell'ambito dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni, dalle quali possa emergere una maggiore esposizione ai rischi di reato rispetto alle risultanze del self assessment "rischi di reato e controlli" effettuato periodicamente;
- ciascun dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di VORVEL, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni flusso informativo è indirizzato alla casella di posta elettronica: organismodivigilanza@himtf.com.it

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di analizzare le segnalazioni, comunque pervenute.

5.2.1. Whistleblowing

Il D.Lgs. 24/2023, di recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, "*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*", ha riformato in modo strutturale la regolamentazione in materia di sistemi interni di segnalazione (il c.d. Whistleblowing) prevedendo la necessità che il Modello 231 sia aggiornato mediante la previsione dei canali di segnalazione interna, come previsti dal D.Lgs. 24/2023 e declinati secondo le peculiarità dell'ente interessato.

Rinviando per maggiori dettagli alla Procedura in materia di whistleblowing e al Codice Etico di VORVEL, l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei compiti di vigilanza previsti dall'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, deve:

- vigilare sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza (quanto a "disegno") al D.Lgs. 24/2023, nonché del conseguente aggiornamento del Modello 231;
- vigilare sull'avvenuta adozione delle procedure interne sul Whistleblowing;
- vigilare sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nell'aggiornato Modello 231 e nelle procedure interne sul Whistleblowing;
- vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;
- vigilare sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nell'aggiornato Modello 231 e nelle procedure interne sul Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere dal gestore delle segnalazioni di Whistleblowing informazione immediata di ogni segnalazione avente (diretta o anche soltanto indiretta) rilevanza "231", vale a dire che facciano esplicito riferimento alla commissione di illeciti presupposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di violazione del Modello. In base alle segnalazioni pervenute, l'Organismo effettua le proprie valutazioni e formula osservazioni in caso di rilievo di anomalie, nonché – più in generale – segue l'andamento della gestione di tali segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere, almeno annualmente, informazioni dal gestore delle segnalazioni di Whistleblowing circa tutte le segnalazioni pervenute (comprese quelle non di rilevanza "231") al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento delle segnalazioni stesse, al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello. Inoltre, lo stesso Organismo può anche essere coinvolto nella valutazione della rilevanza "231" della singola segnalazione, laddove vi siano incertezze al riguardo.

Capitolo 5

Struttura del sistema disciplinare

1 Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del d.lgs. 231/01 il modello di organizzazione deve "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Viene espresso, con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretesamente compiuto nell'asserito "*interesse*" o "*vantaggio*" della Società.

2 Sanzioni

2.1 Sanzionabilità del tentativo

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento, Manuale delle procedure interne, ecc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

2.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello adottato da VORVEL ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente, da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa) del Codice Civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge n. 604/66 in materia di licenziamenti individuali.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza dei principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento, Manuale delle procedure interne, Procedura in materia di whistleblowing, ecc.).

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

2.2.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto di VORVEL e dalle disposizioni aziendali.

Le disposizioni del Modello organizzativo 231 e del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Società.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve ispirarsi al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., cioè deve essere graduata in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare; in particolare si terrà conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- Rimprovero verbale;
- Biasimo scritto;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento per giustificato motivo;

- Licenziamento per giusta causa.

2.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del presente Modello da parte di dirigenti la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, si procederà con il **licenziamento con preavviso** e il **licenziamento per giusta causa.**

2.3 Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, Società di servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

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

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali VORVEL intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con VORVEL è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

2.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio.

2.5 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Qualora emergesse la possibile violazione del Modello 231 da parte di uno, o più componenti del Collegio sindacale, i sindaci estranei alla violazione stessa, dopo esauriente assunzione di informazioni, ne daranno notizia al Consiglio di Amministrazione affinché esso possa attivarsi, se del caso, per adottare gli opportuni, adeguati provvedimenti in relazione alla gravità della violazione, ivi inclusa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la proposta di revoca del sindaco/ dei sindaci.

2.6 Sanzioni in tema di whistleblowing

La Società non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito di questo modello e più in generale nell'ambito della procedura in tema di whistleblowing. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Nel caso in cui venga accertato che un segnalante è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), inoltre, applica al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie, ad esempio, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.lgs. n. 24/2023;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Risulta comunque impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso del sistema di Whistleblowing, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing.

Resta infine impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368, 595 del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

3 Diffusione del Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo 231, necessita di idonea diffusione e pubblicità; la Società, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato modello.

Il Sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

Capitolo 6

Presidi di controllo

1 Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano il Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1. **principi generali applicabili a tutte le attività**, che devono essere sempre presenti in tutte le attività prese in considerazione dal Modello 231;
2. **protocolli di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

I **principi generali applicabili a tutte le attività** sono:

a) **Separazione delle attività:** deve esistere separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza[4];
b) **Regolamentazione**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate, di attribuzione e per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
d) **Tracciabilità:** tutte le fasi del processo decisionale, relative alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al d.lgs. 231/2001, devono essere documentate e archiviate al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità.

2 Attività e protocolli di controllo specifici

L'individuazione delle attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal d.lgs. 231/01 è riportata nella "parte speciale" allegata al Modello 231.
Tale documento prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle singole attività.

3 Ulteriori attività oggetto di controllo

Oltre alle attività che hanno un diretto impatto sui reati previsti dal D.Lgs.231/2001, il Modello 231 prevede specifiche attività di controllo per i seguenti processi ritenuti particolarmente sensibili con

[4] È attribuita allo standard la seguente qualificazione:
- il principio della separazione deve sussistere considerando l'attività nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la separazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e trasversali a tutta la struttura organizzativa (c.d. "processi strumentali"):

1. **transazioni finanziarie**: processo di gestione dei pagamenti e relativi flussi con le società di servizi, ivi inclusa la gestione del credito e la finanza agevolata;
2. **approvvigionamento beni e servizi**: processo di approvvigionamento beni e servizi;
3. **consulenze e prestazioni professionali**: processo di conferimento di incarichi professionali;
4. **assunzione del personale**: processo di selezione e assunzione delle risorse umane.

Tali processi sono disciplinati da procedure aziendali nelle quali le funzioni competenti assicurano il recepimento (a) dei **principi generali applicabili a tutte le attività** (paragrafo 6.1) e (b) dei **protocolli di controllo specifici** (paragrafo 6.2) collegabili ai processi strumentali succitati.

Allegato n. 1 - Elenco fattispecie di reato

Allegato n. 2 - Codice Etico