

ZIVERI & PARTNERS SRL STP

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, 3° comma,

del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2025

PARTE GENERALE

Documento:	<i>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i>			
File:	<i>Parte Generale Modello 231</i>			
Versione:	1	Adozione del documento	Verifica dell'OdV del:	-
			Delibera CdA del:	--- .2021
Versione	2	Aggiornamento del documento	Verifica dell'OdV del:	
			Delibera del CdA del:	2025

INDICE

1. PREMESSE	4
-------------------------------	----------

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

1.1.	STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
1.2.	DEFINIZIONI	5
1.3.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D. LGS. 231/2001	7
1.4.	LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	8
1.5.	ZIVERI & PARTNERS	8
1.6.	LA GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ	9
1.6.1.	ASSEMBLEA DEI SOCI.....	9
1.6.2.	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	9
1.6.3.	IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ED IL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	10
1.6.4.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
1.7.	ULTERIORI ASPETTI ORGANIZZATIVI PRESUPPOSTO DEL MODELLO.....	11
2.	RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	12
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	13
3.1.	CARATTERISTICHE SALIENTI DEL MODELLO	13
3.2.	ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA VALUTAZIONE DEL MODELLO ED AL SUO EVENTUALE ADEGUAMENTO	16
3.3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA)	17
3.4.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO AMBIENTALI (IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE).....	17
3.5.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO DI RICICLAGGIO	18
3.6.	I DESTINATARI DEL MODELLO.....	19
3.7.	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	20
3.8.	INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI.....	21
4.	ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI	21
5.	PROTOCOLLI DI CARATTERE GENERALE	24
5.1.	CODICE ETICO CONFORME ALLE PREVISIONI DEL D. LGS. 231/2001.....	24
6.	LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	25
6.1.	SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE (IMPIEGATI E QUADRI)	26
6.2.	MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE.....	28
6.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSIGLIERI.....	28
6.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
6.5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI.....	29
6.6.	GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING).....	30
6.7.	RIFLESSI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE SUL SISTEMA PREMIALE.....	30

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

7.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
7.1.	L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
7.2.	ARCHITETTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
7.3.	DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI	34
7.4.	REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO	35
7.5.	LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
7.6.	IL REPORTING AGLI ORGANI SOCIALI	36
7.7.	FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
7.7.1.	<i>Flussi informativi</i>	38
7.7.2.	<i>Segnalazioni</i>	39
7.7.3.	<i>Whistleblowing</i>	40
7.7.4.	<i>Whistleblowing relativo all'OdV</i>	42
7.7.5.	<i>Divieto di atti ritorsivi</i>	42
7.7.6.	<i>Disciplina del segreto</i>	42
7.8.	LIBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	43
7.9.	REGISTRAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	44
8.	REGOLE PER LA DIFESA DELLA SOCIETÀ NEL PROCEDIMENTO PENALE.....	44

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

1. PREMESSE

1.1. *Struttura del documento*

Il presente documento descrive il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” adottato da ZIVERI & PARTNERS ai sensi e per gli effetti degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello è inteso come l'insieme delle soluzioni organizzative, del sistema gestionale e del sistema dei controlli interni della Società, come rivalutati e rivisti in funzione dell'obiettivo di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto che disciplina il regime di responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello si articola in n. 2 parti:

- Parte Generale: documento avente lo scopo di descrivere la metodologia e le caratteristiche salienti del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato dalla Società. Inoltre, sono allegati alla Parte Generale:
 1. il catalogo dei reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
 2. Il sistema sanzionatorio e disciplinare;

- Parte Speciale: riguarda l'applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella “Parte Generale” con riferimento ai rischi di reato richiamati nel D.lgs. 231/2001 ai quali la Società risulta maggiormente esposta. Inoltre, costituiscono parte integrante della Parte Speciale, come nel tempo vigenti, i Protocolli preventivi e le principali procedure aventi efficacia di protocolli preventivi 231, tra cui:
 1. Control Self Risk Assessment (CSRA), metodologia di analisi suggerita dalle Associazioni di categoria nazionale;
 2. Codice Etico ;
 3. Codice comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione;
 4. Codice Anticorruzione;
 5. Procedura Clausole contrattuali 231;
 6. Procedura per le Segnalazioni interne (*Whistleblowing*).

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

1.2. Definizioni

Nella documentazione relativa al Modello 231 adottato dalla Società sono utilizzate le seguenti definizioni:

- “**Apicali**”: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione e gli eventuali procuratori della Società, purché muniti di ampi poteri tali da farli ritenere apicali.
- “**Attività Sensibili**”: singole attività lecite, svolte in azienda, che potrebbero astrattamente diventare condotte o parti di condotte di Reato, oppure essere quantomeno parte di processi di costituzione di utilità di scambio utilizzabili in fattispecie corruttive.
- “**CCNL**”: il Contratto Collettivo nazionale applicabile al personale dipendente della Società.
- “**Codice Etico**”: è il documento ufficiale della Società che contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dei “portatori d’interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, soci, terzi operatori e cittadini aventi aziende, abitazioni o interessi nelle zone limitrofe alla Società, ecc.). Il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo; la violazione delle prescrizioni del Codice Etico è sanzionata.
- “**D. lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- “**Destinatari**”: Organi societari (Consiglieri e Sindaci), Dipendenti, Collaboratori, Procacciatori, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società, anche senza rappresentanza e indipendentemente dalla forma contrattuale esistente con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello; la violazione delle disposizioni del Modello prevede la possibilità di adozione di misure specifiche e dipendenti dal rapporto esistente.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

- “**Dipendenti**”: i lavoratori subordinati ed i collaboratori ad essi parificati o aventi rapporto con caratteristiche analoghe.
- “**Linee Guida**”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, pubblicate da Confindustria, associazione di categoria a cui la Società aderisce o quantomeno – per il settore di business in cui opera – a cui è astrattamente riconducibile. Il Modello 231 adottato dalla Società recepisce le Linee Guida ed è predisposto in conformità con le stesse.
- “**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001**” o “**Modello**”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione in quanto ritenuto idoneo a prevenire i Reati, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo.
- “**Organismo di Vigilanza**” od “**OdV**”: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- “**Sottoposti**”: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli Apicali; in via generale ed astratta, è possibile che siano qualificabili come Sottoposti soggetti non dipendenti della Società.
- “**Pubblica Amministrazione**” o “**P.A.**”: ai fini del Modello, per Amministrazione Pubblica si deve intendere: lo Stato (o Amministrazione Statale), gli enti pubblici, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio nonché le società e gli altri enti di diritto privato controllati dalla pubblica amministrazione.
- “**Protocollo**”: i componenti del sistema di controllo preventivo, adottati per garantire l’efficacia del Modello.
- “**Reati**” o il “**Reato**”: l’insieme dei reati, o il singolo reato, per i quali l’ordinamento prevede una sanzione per la persona giuridica tra quelle previste dal D.lgs. 231/2001.
- “**Sistema Disciplinare**”: l’insieme delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabile, declinate in relazione alla violazione del Modello;
- “**Società**”: ZIVERI & PARTNERS SRL – Società Tra Professionisti.

1.3. La Responsabilità Amministrativa degli enti ex D. lgs. 231/2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. In particolare, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l’accertamento dell’illecito previsto dal decreto 231 espone l’ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

Infatti, in caso di illecito è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria e, per i casi più gravi, sono previste anche gravi misure interdittive, quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, fino al commissariamento o alla liquidazione dell’ente.

Gli elementi costitutivi della responsabilità dell’ente sono i seguenti:

- occorre che sia commesso un reato-presupposto da parte di uno dei seguenti soggetti:
 - o persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati “apicali”;
 - o persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.
- il reato deve essere stato commesso nell’interesse dell’ente o a suo vantaggio.

L’ente, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

L’ente altresì non risponde del Reato se ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato stesso, modelli di organizzazione, gestione e controllo

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi è stata insufficiente attività di controllo da parte dell'organismo a ciò preposto.

1.4. Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria

L'art. 6 del Decreto dispone che 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.

Il Modello 231 adottato dalla Società è stato predisposto secondo le indicazioni fornite da Confindustria con le Linee Guida, nella versione di giugno 2021, ultima disponibile alla data di redazione del documento e del suo aggiornamento, con i necessari ed opportuni adattamenti dovuti alle limitate dimensioni organizzative, secondo un principio di proporzionalità¹.

1.5.ZIVERI & PARTNERS

ZIVERI & PARTNERS SRL STP con sede in Parma, con oltre 40 anni di esperienza, è punto di riferimento a livello nazionale nell'ambito dei servizi di consulenza del lavoro e consulenza aziendale.

La Società è composta da un team qualificato e dinamico formato da professionisti iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro e all'Ordine dei Commercialisti. I professionisti della Società affiancano il cliente con le loro competenze specialistiche in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla cessazione o al licenziamento, dalle trattative sindacali alle procedure di cassa integrazione, dal supporto nelle vertenze individuali fino alla conciliazione.

La Società, con un approccio consulenziale innovativo e digitalizzato, si rivolge con la propria consulenza sia a piccole e medie imprese, che a primarie ed importanti grandi realtà imprenditoriali ed a multinazionali.

¹ Linee Guida di Confindustria, aggiornamento giugno 2021, pag. 4: *“Perciò da oltre dieci anni Confindustria si propone, mediante le presenti Linee Guida, di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231. Tuttavia, data l'ampiezza delle tipologie di enti presenti nella realtà associativa di Confindustria e la varietà di strutture organizzative di volta in volta adottate in funzione sia delle dimensioni sia del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, non si possono fornire riferimenti puntuali in tema di modelli organizzativi e funzionali, se non sul piano metodologico. Le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.”*

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

1.6. La Governance della Società

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto “*tradizionale*”.

Lo statuto della Società prevede i seguenti Organi Sociali:

- Assemblea dei soci (organo con funzioni esclusivamente deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione di competenze gestorie);
- l'organo con funzioni di supervisione strategica e gestione, monocratico (Amministratore Unico) o collegiale (Consiglio di Amministrazione);

Alla data di approvazione del Modello è in carica il Consiglio di Amministrazione.

1.6.1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo statuto. Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'assemblea ordinaria le materie di cui all'art. 2364 c.c. L'organo di amministrazione dovrà attenersi alle deliberazioni assunte dall'assemblea per il perseguimento delle finalità sociali.

L'assemblea straordinaria delibera sulle materie previste dall'art. 2365 c.c. e, per disciplina statutaria, l'emissione degli strumenti finanziari e di prestiti obbligazionari non convertibili previsti dallo statuto stesso, la costituzione di patrimoni destinati previsti dallo statuto.

In ogni caso sono riservate alla competenza dei soci: a) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili; b) la nomina degli amministratori; c) la nomina, nei casi previsti dall'art. 2477 c.c., dei sindaci e del Presidente del Collegio sindacale o del Revisore; d) le modificazioni dell'Atto costitutivo; e) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modifica dell'oggetto sociale determinato nell'Atto costitutivo o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

1.6.2. Consiglio di Amministrazione

La Società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da due amministratori; il Consiglio di Amministrazione ha funzione di rappresentanza e supervisione strategica, nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

Al Consiglio di Amministrazione sono affidati tutti i poteri per l'amministrazione, sia ordinaria che straordinaria ad eccezione soltanto di quelli di esclusiva spettanza dell'Assemblea, e la gestione dell'impresa sociale e spetta il compimento di tutte le operazioni necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale².

In tale ottica, gli Amministratori:

- deliberano su tutti gli argomenti attinenti alla gestione della Società che non siano riservati dalla legge all'assemblea;
- hanno la rappresentanza generale della Società;
- danno impulso all'attività assembleare;
- curano la tenuta dei libri e delle scritture contabili, redigono il bilancio di esercizio e curano gli adempimenti pubblicitari previsti per legge;
- operano al fine di prevenire il compimento di atti pregiudizievoli per la Società o, quanto meno, eliminarne o limitarne gli impatti dannosi.

La durata della carica dei membri del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'Assemblea Ordinaria nel rispetto della durata massima indicata dall'art. 2383 comma II c.c.

In assenza di diversa espressa deliberazione dell'Assemblea Ordinaria, gli amministratori cessano dalla carica alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei poteri loro conferiti all'atto della nomina.

1.6.3. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno la rappresentanza generale della Società da esercitarsi in via disgiunta.

Al Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, in firma libera e disgiunta, con esclusione di tutti i poteri non delegabili per legge e di quelli riferiti alle seguenti operazioni (per un elenco completo si rinvia alla visura camerale da considerarsi allegata al presente Modello come nel tempo aggiornata):

² Articolo 2380 bis del codice civile.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

- acquisto, alienazione, permuta, locazione, leasing di immobili e/o diritti reali su immobili;
- acquisto di partecipazioni in altre società o costituzione di altre società o enti;
- partecipazione a consorzi di imprese, associazioni temporanee di imprese, fenomeni associativi in genere, contratti di associazione in partecipazione compresi;
- acquisto, alienazione, affitto di azienda e rami aziendali;
- rilascio di garanzie in genere a favore di terzi;

i quali tutti dovranno essere compiuti dal Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione congiuntamente.

1.6.4. Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo interno all'ente previsto dall'articolo 6 del D. lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica tre anni.

Per maggiori dettagli e informazioni in merito, si rimanda all'ultimo capitolo del presente documento.

1.7. Ulteriori aspetti organizzativi presupposto del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.lgs. 231/2001, avuto riguardo al principio di

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

proporzionalità.

Il Consiglio di Amministrazione dedica la massima cura nella definizione ed aggiornamento delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Società).

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e a effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la Società ha individuato:

- i regolamenti interni e le policy aziendali (privacy, ecc.);
- le procedure aziendali, le istruzioni operative, le circolari ed ogni altra disposizione dettata dalla Società, dal Datore di Lavoro o da altre funzioni aziendali;
- le clausole contrattuali verso i Destinatari non dipendenti (o assimilati ai dipendenti);
- le disposizioni, comunque denominate, rivolte a soggetti terzi (quali, a titolo esemplificativo, agenti, consulenti, dipendenti di imprese terze in genere).

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono trascritti nel presente Modello ma ne costituiscono parte integrante e si intendono qui integralmente richiamati; la loro violazione, il mancato rispetto o la tolleranza di mancato rispetto o violazione da parte dei Destinatari o da parte di chi ha obbligo giuridico di imporle l'ottemperanza è sanzionato ai sensi del presente Modello.

2. 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 del vertice esecutivo societario

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante propria determina, i principi e le disposizioni enunciati nel presente documento, nei relativi allegati e nelle Parti Speciali

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

del Modello, che costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello adottato dalla Società.

Anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, di propria iniziativa o su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

Le modifiche di singoli Protocolli Preventivi (procedure, codici comportamentali, regolamenti, ecc.), così come l'inserimento di nuovi, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione 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. È fatta salva l'autonomia decisionale del Datore di Lavoro, per quanto concerne procedure, regole, istruzioni operative in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente, rilevanti ed aventi efficacia di prevenzione dei relativi reati presupposto.

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. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvarrà del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli 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 dipendenti, collaboratori e consulenti della Società in relazione alle Attività a rischio di reato dagli stessi svolti;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Caratteristiche salienti del Modello

La Società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Società stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio);
- intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare (prevenzione del rischio di reato) e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare adattando il proprio sistema dei controlli interni, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

In quest'ottica, per quanto concerne gli aspetti organizzativi, la Società ha da tempo formalizzato e reso operativo il proprio organigramma aziendale.

Con riferimento agli aspetti gestionali e di governance, la Società si riferisce a quanto disposto dallo Statuto, in cui sono descritte competenze, responsabilità e poteri degli Organi Societari e del Personale Apicale della Società.

Come suggerito dalle linee guida delle associazioni di categoria, il Modello formalizza

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni (laddove le dimensioni organizzative lo permettano).

Per quanto concerne la gestione operativa, i controlli preventivi si estrinsecano nella separazione di compiti e, laddove opportuno in relazione ai rischi di reato, nell'inserimento di diversi livelli di controllo.

Per quanto concerne gli aspetti di controllo la Società, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il già esistente sistema dei controlli interni, facendo patrimonio delle esperienze maturate.

Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato.

Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

Infine, le azioni di comunicazione e formative previste dal Modello consentiranno:

- al Personale, quale potenziale autore dei Reati, di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della totale e assoluta disapprovazione della Società nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Società di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

Il Modello adottato, perciò, coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la ricerca della distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo (ove possibile), con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza e tutto il Personale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi informativi, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

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.

3.2. Attività finalizzate alla valutazione del Modello ed al suo eventuale adeguamento

Per quanto concerne la valutazione del Modello e i processi di aggiornamento e miglioramento dello stesso, in conformità al Decreto e alle Linee Guida delle citate associazioni di categoria, con il Modello è istituito un processo di *risk assessment e risk management*, adottando le azioni qui di seguito elencate:

- identificazione e mappatura delle aree e delle attività aziendali;
- correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata posta alla:
 - o definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare i Reati;
 - o definizione delle Attività a rischio di reato;
 - o definizione di un piano di implementazione dei Protocolli;
 - o definizione di uno specifico piano di formazione del Personale;
 - o definizione dei Protocolli per i terzi soggetti (consulenti, fornitori e *outsourcer*);
 - o definizione e applicazione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza in un organo costituito ad hoc dalla Società ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza circa l'efficacia e l'effettività del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da questi agli Organi Sociali.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

I seguenti capitoli illustrano in particolare gli assetti organizzativi, i sistemi gestionali e di controllo interno finalizzati alla prevenzione dei rischi specifici – rispettivamente – delle materie della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e della tutela ambientale strutturati in conformità ai parametri normativi vigenti.

3.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro (il sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza)

Con riferimento ai rischi indotti dai reati di omicidio e lesioni gravi e gravissime dovute a carenze di presidi in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, le principali misure preventive adottate dalla Società sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D.lgs. 81/2008.

La Società ha quindi istituito un assetto organizzativo, individuando nel Presidente del Consiglio di Amministrazione il datore di Lavoro che nomina il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico competente e gli addetti ai servizi di emergenza,

La violazione, il mancato rispetto o la tolleranza di mancato rispetto o violazione delle procedure e disposizioni del Datore di Lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte dei Destinatari e da parte di chi ha obbligo giuridico di imporne l'ottemperanza è sanzionato ai sensi del presente Modello.

È inoltre previsto un controllo di terzo livello da parte dell'Organismo di Vigilanza, che programma annualmente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione.

Si rimanda alla Parte Speciale "Reati in materia di Sicurezza del Lavoro" per un approfondimento in merito ai protocolli preventivi adottati dalla Società.

3.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato Ambientali (il sistema di gestione ambientale)

Con riferimento ai rischi indotti dai reati ambientali, le principali misure preventive adottate dalla Società sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. lgs. 152/2006 s.m.i..

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

La Società agisce nella convinzione che l'ambiente sia un patrimonio da salvaguardare nell'interesse di tutti e si ispira ai principi di sostenibilità e tutela ambientale. Ha sempre riconosciuto l'elevato valore di difesa dell'ambiente, anche in relazione ad una visione di sviluppo sostenibile del territorio.

In conformità alla normativa nazionale e regionale la Società si impegna affinché ogni attività svolta avvenga nel pieno rispetto dell'ambiente, minimizzando gli impatti ambientali sia diretti, sia indiretti della propria attività, per preservare l'ambiente naturale alle future generazioni.

3.5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato di Riciclaggio

Con riferimento al rischio di riciclaggio, le principali misure preventive sono rappresentate dall'adempimento da parte della Società e dai Soggetti Obbligati degli obblighi antiriciclaggio, di cui al D.lgs. 231/2007 novellato dal D.lgs. 90/2017.

L'adempimento agli obblighi antiriciclaggio ed in particolare (i) gli obblighi di identificazione del cliente e del c.d. Titolare Effettivo, (ii) gli obblighi di adeguata verifica e di valutazione del rischio riciclaggio, (iii) gli obblighi di registrazione e conservazione delle informazioni, (iv) di monitoraggio costante e (v) gli obblighi di segnalazione di operazioni sospette hanno fatto oggetto di specifiche procedure a carico dei Destinatari del Modello 231 obbligati al rispetto della disciplina in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo e delle altre Funzioni coinvolte.

L'azione di prevenzione e contrasto del riciclaggio si esplica attraverso la gestione di presidi volti a garantire la piena conoscenza ed il controllo costante del cliente e l'individuazione delle operazioni sospette.

L'adeguata verifica della clientela è effettuata graduando il livello delle misure intraprese per l'identificazione dei clienti la loro valutazione rispetto al rischio di riciclaggio, desumibile dalla natura della controparte, dal tipo di servizio richiesto, dall'area geografica di riferimento (c.d. approccio basato sul rischio).

L'elemento rischio è considerato non solo per l'individuazione e la segnalazione di operazioni sospette, ma anche per l'applicazione di misure differenziate, semplificate o rafforzate, di adeguata verifica della clientela in relazione rispettivamente a ipotesi di rischio minore o maggiore. Si tratta di un più esteso dovere di customer due diligence,

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

da espletarsi per mezzo di informazioni su cliente, titolare effettivo del rapporto, comportante un monitoraggio continuo sull'andamento del rapporto.

Gli obblighi di registrazione e le modalità di conservazione dei dati acquisiti in sede di adeguata verifica sono eseguiti allo scopo di consentire la ricerca e l'utilizzo di tali dati in caso di indagini su casi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo e per le attività di analisi della UIF o delle altre Autorità.

La Società si è inoltre dotata di apposite procedure per la gestione delle segnalazioni di operazioni sospette, anche in questo caso in conformità con la normativa di vigilanza vigente.

La Società ha infine nominato la figura del Responsabile Antiriciclaggio, in conformità al Vademecum della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, in capo al quale vi è il compito di promuovere e verificare il corretto adempimento degli obblighi antiriciclaggio.

In ogni caso, è previsto, in capo al Responsabile Antiriciclaggio, ai professionisti, ai dipendenti, collaboratori e praticanti della Società, un generale obbligo di adozione delle misure necessarie per assicurare, con continuità e sistematicità, la conoscenza della normativa.

3.6. I destinatari del Modello

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure per la sua attuazione.

Il presente Modello si applica a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma; ai dipendenti della Società – ivi compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.).

Il Modello si applica anche a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, agenti, consulenti) o a coloro che agiscono a vantaggio (o anche nell'interesse) della Società in virtù di rapporti giuridici contrattuali o di altri accordi (quali, ad esempio, consulenti, procuratori, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business, contratti di esternalizzazione).

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

Al momento della stipula di contratti o di accordi con i soggetti esterni individuati ai sensi del punto precedente o attraverso le modalità che saranno ritenute più opportune se il rapporto è già in essere, la Società dota i suoi interlocutori commerciali del presente Modello o di estratti dello stesso. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società eventuali violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a conoscenza.

In generale, tutti i destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni contenute nel Modello e nelle procedure per la sua attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.7. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo Preventivo di primario rilievo, richiede che i consiglieri muniti dei necessari poteri operino al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale, della Società.

Le attività di informazione e formazione devono essere 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 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.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

In particolare, a seguito dell'approvazione del Modello e successivamente ad ogni aggiornamento significativo dello stesso è prevista:

- una comunicazione a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti, la consegna di un set informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi Protocolli Preventivi, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;
- la sottoscrizione da parte dei Dipendenti di apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- la pianificazione di una specifica attività di formazione.
- 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 piattaforma aziendale di *document management* dedicata all'argomento e aggiornata (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).

3.8. Informazione agli altri soggetti terzi

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite clausole contrattuali che informano sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali documenti 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.

4. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

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 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 lecite a rischio di reato);
- la valutazione della frequenza di esecuzione / accadimento delle attività lecite a rischio di reato;
- la valutazione dell'importanza per la Società e/o per l'Organo o Funzione aziendale delle attività lecite a rischio di reato;
- l'eventuale esistenza di precedenti specifici a carico della Società.

Considerato il fine prevenzionistico che il legislatore affida al Modello 231, non sono considerati i possibili impatti sulla Società dell'eventuale, denegata applicazione alla Società di una sanzione amministrativa conseguente da reato.

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, sono stati individuati 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).

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati nelle parti speciali.

Più precisamente, in ogni parte speciale sono riportate le seguenti informazioni:

- la matrice di individuazione delle Attività Sensibili, che evidenzia quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono in astratto realizzare condotte costituenti i reati presupposto;
- per ogni Attività Sensibile, i valori di frequenza di esecuzione o accadimento dell'attività lecita;
- per ogni Attività Sensibile, il valore di importanza della stessa per la Società e/o l'Organo o funzione aziendale *owner* o partecipante (in caso di differenze, è individuato il maggiore tra i due);
- i Protocolli preventivi – suddivisi in generali e specifici – che, se seguiti, prevengono la commissione dei Reati di cui alla Parte Speciale.

Il Modello prescrive che il Consiglio di Amministrazione, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, mantenga aggiornata l'analisi svolta, procedendo all'approvazione di una nuova revisione quantomeno a seguito dell'introduzione da parte del legislatore di nuovi reati presupposto a cui la Società è potenzialmente esposta o a seguito di rilevanti modifiche interne all'azienda, in termini di governance, business, organizzazione.

5. PROTOCOLLI DI CARATTERE GENERALE

Fermo restando quanto sancito nella Parte Speciale del Modello e nel Sistema Sanzionatorio e Disciplinare, la Società adotta protocolli di controllo “generalisti”, comuni a tutte le aree a rischio.

Nello specifico, i protocolli di controllo generali sono volti a garantire trasparenza, tracciabilità ed efficacia dei presidi adottati.

I presidi di carattere specifico illustrati nella Parte Speciale richiamano il rispetto totale dei seguenti presidi di carattere generale.

5.1. Codice Etico conforme alle previsioni del D. lgs. 231/2001

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'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico adottato dalla Società è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia” (quali norme etiche applicate all'attività professionale), che la Società 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.

Ai Destinatari è richiesto l'impegno all'effettiva diffusione, all'interno della Società e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici 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.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli Preventivi e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi "core" della Società.

Tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema disciplinare (si veda il documento "Sistema Sanzionatorio e Disciplinare") deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema così come il Modello, 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.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli Apicali, Sottoposti e altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
 - violazione del Codice Etico;
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'autore, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo;
4. comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti applicati nei confronti dei segnalanti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis d.lgs. 231/2001 in ragione della segnalazione medesima nonché comportamenti atti a violare le misure a tutela del segnalante ex d.lgs. 24/2023;
5. comportamenti che consistono nell'inoltro di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave o, comunque, violazione da parte del segnalante delle regole al riguardo stabilite nel d.lgs. 24/2023 s.m.i.

6.1. Sanzioni per il Personale dipendente (impiegati e quadri)

Con riguardo al Personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL applicabile, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al CCNL applicabile, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dei Protocolli Preventivi ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è costantemente monitorata dal Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni sono applicate dal Consiglio di Amministrazione o dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni sono applicate in forza e secondo le modalità di seguito disciplinate dal CCNL applicabile.

Nello specifico, il Titolo XXI – Norme Disciplinari – del CCNL degli Studi Professionali vigente, prevede espressamente all'art. 157 "Provvedimenti Disciplinari" che l'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel CCNL possa dar luogo, a secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
6. licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La norma stabilisce inoltre che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Inoltre, salvo che per il biasimo inflitto verbalmente, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e, qualora il provvedimento non venisse comminato entro i 6 giorni successivi alla presentazione delle giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà inoltre presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce ovvero di un componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del Codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

6.2. Misure nei confronti del Personale dirigente³

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e degli altri Protocolli Preventivi, la Società provvede ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Le sanzioni irrogabili sono adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il comportamento del Dirigente rientri nei casi previsti dalle lettere d) e e) del paragrafo 6.1., la Società, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, prenderà in considerazione l'ipotesi di risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

6.3. Misure nei confronti dei Consiglieri

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dei Consiglieri della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea dei soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In casi di gravi violazioni dei Consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

Se del caso, la Società potrà altresì agire per il risarcimento dei danni.

³ Alla data di approvazione del Modello la Società non ha personale con livello di inquadramento dirigenziale. Sono state comunque previste le disposizioni sanzionatorie anche per tale profilo.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

6.4. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

La Società potrà altresì agire in sede giudiziaria per la tutela dei suoi diritti con azioni civili, amministrative o penali a seconda delle circostanze.

6.5. Misure nei confronti dei soggetti terzi

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti devono prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico del Modello e/o dei relativi Protocolli.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli della Società sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del codice civile.

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

6.6. Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.

6.7. Riflessi del Sistema sanzionatorio e disciplinare sul sistema premiale

Il sistema premiale della Società contempla la *compliance* normativa quale componente delle condizioni di maturazione di diritti a eventuali premi nell'ambito del sistema premiale.

Ciò è espressione della politica della Società stessa, che non accetta l'assunzione di rischi di illeciti presupposto del regime di responsabilità degli enti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il sistema sanzionatorio determina quindi riflessi anche in riferimento al sistema premiale adottato dalla Società.

In tale ottica, l'eventuale riconoscimento di premi al raggiungimento di obiettivi generali stabiliti dal sistema premiale o concordati con i singoli destinatari è subordinato alla

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative (o prestazioni professionali), eseguite nell'interesse o a vantaggio della Società, che hanno comportato il raggiungimento degli obiettivi. Ciò in quanto la Società ripudia comportamenti illeciti o scorretti da parte dei suoi preposti e non ne accetta né i rischi, né i benefici.

Laddove gli obiettivi fossero stati raggiunti utilizzando mezzi illeciti o fraudolenti, i Destinatari non avranno diritto ad alcun premio e, laddove lo stesso sia già stato erogato alla data in cui la Società riceve notizia del comportamento deviante del Destinatario, la Società stessa – oltre ad applicare le sanzioni del caso - agirà in giudizio per l'ingiustificato arricchimento del Destinatario stesso.

Per tale scopo, il sistema premiale è attuato nel rispetto dei seguenti principi:

- il periodo di determinazione dei premi è stabilito nel corso dell'anno, durante il quale il CdA si riunisce e valuta il lavoro svolto da tutti i dipendenti, prioritariamente considerando il rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti, del Modello 231 e delle procedure aziendali;
- l'erogazione dei premi avviene in busta paga, nei mesi immediatamente seguenti la determinazione dell'importo;
- l'importo riconosciuto di regola non supera il 15% della RAL.
- il rispetto della legalità quale condizione necessaria per vedere riconosciuto il raggiungimento dell'obiettivo e il conseguente premio.

Salvo applicazione di sanzioni più gravi, il sistema premiale dovrà prevedere quale criterio di decurtazione del premio maturato:

- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità degli enti e in relazione al Modello o suoi Protocolli preventivi;
- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di Procedure inerenti all'attività regolamentare, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e altre materie per le quali vi è rischio di Reato e/o è previsto dal legislatore, dal Modello o dal Datore di Lavoro un obbligo di formazione;
- la violazione di norme del Modello, del Codice Etico, di Protocolli preventivi o procedure operative richiamate dal Modello stesso.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, lettera b) del D.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia e indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'OdV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione funzionale paritetica al Consiglio di Amministrazione.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che è tenuto a svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato ad un organismo monocratico ad hoc, istituito dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Società è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali e si può avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

7.2. Architettura e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'OdV, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai consulenti legali e organizzativi della Società stessa, al fine di individuarne i punti di forza e le eventuali controindicazioni delle diverse soluzioni prospettate.

Ai fini della scelta dell'Organismo di Vigilanza, è stato ritenuto opportuno valutare, con riferimento a ciascuna delle soluzioni ipotizzate, la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

- autonomia e indipendenza dell'organismo e dei membri intesi come:
 - o soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - o possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - o assenza di compiti operativi;
 - o collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione;
 - o possibilità di relazionarsi direttamente al Revisore dei conti;
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo, per il tramite dei membri, deve possedere:
 - o adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, *flow charting* di procedure, processi, conoscenza del diritto e delle tecniche amministrativo contabili, ecc.);
- continuità di azione, intesa come elevata periodicità delle attività di vigilanza e controllo ed il proficuo utilizzo – con frequenti flussi informativi – delle funzioni aziendali preposte ai controlli.

In considerazione degli elementi sopra illustrati e avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività della Società, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto è rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.lgs. 231/2001 ad un organismo monocratico costituito ad hoc ed affidato ad un professionista esterno avente i requisiti indicati ai punti precedenti.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa è esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

7.3. Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri

Il Consiglio di amministrazione ha provveduto alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che ne determina la durata in carica di 3 anni.

Il membro dell'Organismo designato resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, il componente dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica non dovrà:

1. svolgere funzioni esecutive per conto della Società;
2. intrattenere significativi rapporti di affari⁴ con la Società, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
3. far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o di uno dei Soci della Società;
4. risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 5% del capitale con diritto di voto della Società, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società;
5. essere stato condannato, ovvero essere sottoposti ad indagine, per Reati di cui il Modello mira la prevenzione.

Oltre che in caso di morte, decade automaticamente dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza colui che:

- ricade nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- viene dichiarato ai sensi di legge incapace, interdetto o inabilitato;

⁴ Si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato.

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

- sia condannato ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente dell'Organismo non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- l'ingiustificato mancato rispetto del Piano delle attività per oltre un semestre;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni, l'esponente monocratico è tenuto a darne comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente. In tal caso l'Organismo di Vigilanza continua a svolgere ad interim le proprie funzioni fino alla nomina di un nuovo esponente dell'Organismo medesimo.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere significativi rapporti di affari con la Società o con altre società controllanti, controllate o collegate, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

Non si intendono "rapporti di affari" il rapporto di lavoro subordinato, la rappresentanza organica, l'essere componente di consigli d'amministrazione o dell'organismo di vigilanza, l'esercitare l'attività di controllo sindacale o dell'organismo di controllo contabile, nell'ambito della Società, qualora detti incarichi fossero già esistenti, anche in posizioni diverse, prima dell'assunzione del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini del presente documento, si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato.

7.4. Regole di convocazione e funzionamento

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

Le regole di convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono formulate in apposito regolamento che, nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, l'OdV stesso internamente redige ed approva.

7.5. Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello e di tutti gli aspetti decisionali operativi attinenti all'organizzazione, la gestione e il sistema dei controlli interni aziendali è del Consiglio di Amministrazione, quale organo preposto all'adeguatezza organizzativa ai sensi dell'articolo 2381 del codice civile.

Mentre l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'effettiva osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Societari, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;

Per quanto concerne le modalità attuative dei compiti sopra enunciati, l'Organismo di Vigilanza fa riferimento al proprio Regolamento nel quale sono meglio specificati i compiti di vigilanza in relazione ad efficacia, effettività e opportunità di aggiornamento del Modello.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, sono attribuiti dal Consiglio di amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo, il budget e le prerogative necessari al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

7.6. Il reporting agli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità. Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza presenta annualmente agli Organi Sociali il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Questi potrà condividere o, alternativamente, potrà richiedere all'Organismo di Vigilanza un'integrazione delle verifiche incluse nel Piano, esclusa qualsiasi forma di limitazione o esclusione di attività previste.

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza annuale agli Organi Sociali il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza o quando richiesto da un membro, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente agli Organi Sociali in merito ad eventuali criticità riscontrate.

La relazione annuale deve avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della valutazione delle Attività a rischio di reato;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

7.7. Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

Il D. lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

7.7.1. Flussi informativi

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti identificati nelle procedure o identificati dall'OdV e relativi alle attività svolte dalle varie funzioni aziendali;
- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale e di quello sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

- provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni), gravissimi o mortali occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, a dipendenti o a collaboratori degli appaltatori della Società nell'esecuzione dell'appalto e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società.

L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Deve essere altresì comunicata all'Organismo di Vigilanza su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo.

I flussi informativi devono essere trasmessi all'OdV tramite posta elettronica, inviandoli all'indirizzo e-mail odv@ziveripartners.it.

7.7.2. Segnalazioni

Devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- tempestivamente, ogni deroga rispetto alle norme comportamentali e alle modalità esecutive disciplinate dal Codice Etico, dal Modello, dal manuale delle procedure aziendali e dal manuale delle istruzioni operative;
- tempestivamente, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. lgs. 231/2001;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti di vigilanza da parte dell'OdV.

Debbono, comunque, essere segnalate per iscritto all'OdV le informazioni concernenti:

- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali, anche per il tramite schemi di report appositamente predisposti dall'Organismo di Vigilanza;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle Procedure previste dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

Le segnalazioni devono essere trasmesse all'OdV tramite posta elettronica, inviandole all'indirizzo e-mail odv@ziveripartners.it.

7.7.3. Whistleblowing

Devono essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV tutte le notizie relative alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con i principi del Codice Etico e/o dei Protocolli preventivi e delle principali procedure e/o con le regole di condotta previste nel presente Modello.

Valgono a tal proposito le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto e/o alla violazione dei principi del Codice Etico e/o dei Protocolli preventivi e delle principali procedure e/o delle regole previste nel presente Modello;
- in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* d.lgs. 231/2001 e dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1037 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è garantita - ai canali, nei termini e modalità precisamente e chiaramente indicati nella procedura accessibile a tutti in quanto pubblicata su apposita sezione del sito internet aziendale (cui si rinvia come nel tempo vigente quale parte integrante del presente Modello) - la possibilità a soggetti apicali o sottoposti ovvero a terzi di inviare segnalazioni circostanziate, basate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, all'Organismo di Vigilanza della ZIVERI & PARTNERS SRL STP già individuato come Gestore delle Segnalazioni. Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate in uno dei seguenti modi:
 - in forma scritta, anche informatica, attraverso la piattaforma crittografata con accesso tramite link pubblicato sul sito della

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

Società;

- in forma scritta, all'indirizzo e-mail odv@ziveripartners.it;
 - in forma scritta, per posta ordinaria all'indirizzo via Sandro Pertini 12/A 43123 Parma, usando la dicitura "all'attenzione dell'OdV";
 - in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto col Gestore fissato entro un termine ragionevole.
- le segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte e archiviate nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui al Reg. UE 674/2016 e al D.lgs. 196/2003 s.m.i. dall'OdV il quale:
 - entro 7 giorni dalla ricezione rilascerà avviso di ricevimento al segnalante;
 - entro 3 mesi dal predetto avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del relativo termine di 7 giorni, darà riscontro alla segnalazione;
 - l'OdV valuterà in tempi ragionevoli le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;
 - l'OdV dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
 - fermo restando l'obbligo di informare tempestivamente il soggetto deputato all'eventuale esercizio del potere disciplinare per violazioni disciplinari accertate a seguito di segnalazione, l'OdV inserirà nella propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione una reportistica in merito alle segnalazioni pervenute e agli esiti delle relative attività istruttorie;
 - l'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello (come da paragrafo 6 e da sistema sanzionatorio e disciplinare allegato), così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società, ovvero di violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello e/o nei Protocolli preventivi e nelle procedure aziendali;
 - l'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

predetto Modello (come da paragrafo 6 e da sistema sanzionatorio e disciplinare allegato) e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsiva o discriminatoria.

7.7.4. Whistleblowing relativo all'OdV

Qualora oggetto della segnalazione sia uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, la segnalazione deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, indirizzandola presso la sede della Società o direttamente a eventuali organi di controllo presso i loro studi professionali.

7.7.5. Divieto di atti ritorsivi

I Destinatari Apicali hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché coloro che effettuino segnalazioni in buona fede siano garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando loro la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Per i Destinatari tenuti al rispetto di un codice deontologico avente per gli stessi forza di legge, l'obbligo al segreto o alla riservatezza eventualmente prescritto dalla deontologia si intende prevalente sull'obbligo di segnalazione.

7.7.6. Disciplina del segreto

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231 e dettagliati dalla procedura in materia di *whistleblowing*, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti,

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura *whistleblowing* siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Resta invece fermo l'obbligo di rispettare il segreto professionale e di ufficio per chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, le quali nel rispetto della vigente procedura *whistleblowing* (e nell'ambito della propria autonomia e indipendenza) abbiano chiesto pareri specialistici a supporto.

7.8. Libri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV stabilisce, tramite il proprio Regolamento, le modalità di verbalizzazione delle attività eseguite; tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi degli eventuali segnalanti e delle istruttorie di verifica e della facoltà, in capo agli Organi Sociali, di consultare i soli verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo di 10 anni in un'apposita partizione del file server aziendale accessibile dai soli componenti dell'OdV, ovvero in un apposito archivio cartaceo ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi componenti dell'OdV.

Le chiavi di accesso all'archivio cartaceo saranno attribuite ai soli componenti dell'OdV, che dovranno restituirle immediatamente al termine del loro incarico per qualsiasi motivo ciò avvenga.

L'accesso ai documenti informatici dell'OdV con poteri di lettura e scrittura dovrà essere consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Interessi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza nelle decisioni dell'Organismo stesso

ZIVERI & PARTNERS SRL -STP

Le modalità di assunzione delle decisioni nel caso in cui uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza siano portatori di un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, sono disciplinate all'interno del Regolamento dell'Organismo; per tali casi l'OdV prevede opportuni obblighi di motivazione.

7.9. Registrazione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce, tramite il proprio regolamento, le modalità di registrazione delle segnalazioni relative alle violazioni del Modello o di un Protocollo (disciplinate altresì dalla procedura *whistleblowing*); tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi degli eventuali segnalanti 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.

8. REGOLE PER LA DIFESA DELLA SOCIETÀ NEL PROCEDIMENTO PENALE

Nel caso in cui la Società risulti coinvolta in un procedimento penale nel quale sia già o possa essere in futuro contestata la sua responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero ne abbia comunque notizia, ove il proprio Presidente e/o Vice Presidente o, comunque, legale rappresentante pro tempore risulti indagato per il reato-presupposto, il Consiglio di Amministrazione, ravvisate possibili situazioni di conflitto d'interesse, provvede, con delibera motivata, alla individuazione di un rappresentante legale *ad processum* della Società al quale affiderà il compito di nominare difensori di fiducia e, comunque, rappresentare l'ente tutelandone in qualsiasi modo e in ogni fase, stato e grado, gli interessi difensivi nel predetto procedimento penale, con obbligo di rendicontazione periodica al Consiglio medesimo.