

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI 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, a norma dell'articolo 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300

PARTE GENERALE

		DATA	FIRMA
CODICE DOC	PGEN		
VERSIONE	04		
APPROVAZIONE	AMMINISTRATORE UNICO	01/04/2022	//
CONTROLLO	ODV	01/04/2022	//
STATO DELLE REVISIONI			
COD. VERSIONE	DESCRIZIONE	DATA	FIRMA
01	PRIMA EMISSIONE	02/01/2019	//
02	RECEPIMENTO SGSL	04/04/2020	//
03	1) AGGIORNAMENTI NORMATIVI 2) CESSIONE RAMO D'AZIENDA FORMAZIONE	20/07/2020	//
04	1) AGGIORNAMENTI NORMATIVI 2) RECEPIMENTO UNI ISO 45001:2018		//

EUROLINK SRL_MOGC_PGEN_Vers_04_2022

Sommario

Premessa	3
Premessa alla quarta versione	3
1. La società EUROLINK S.r.l. e l'appartenenza al Gruppo Infordata S.p.A.	4
2. Il contenuto del decreto legislativo 231 del 2001.....	8
2.1 I soggetti destinatari.....	9
2.2 L'apparato sanzionatorio del Decreto	10
2.3 La c.d. “condizione esimente” prevista per l'ente	13
3. Il progetto 231 della società	15
3.1 La politica perseguita tramite l'adozione del modello organizzativo	15
3.2 La costruzione del Modello di EUROLINK S.r.l.	16
3.3 La composizione del Modello	16
3.4 Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro: il MOG-SGSL	17
3.5 La certificazione UNI ISO 45001:2018.....	18
3.6 La <i>compliance</i> 231: Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare.....	18
4. Potenziali aree a rischio e processi strumentali.....	19
5. Principi di controllo nelle potenziali funzioni a rischio	19
6. Destinatari del modello	20
7. Organismo di Vigilanza	20
7.1 I requisiti.....	20
7.2 Individuazione	21
7.3 Nomina	21
7.4 Incompatibilità, decadenza e revoca	21
7.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	22
7.6 Flussi informativi dell'ODV nei confronti del vertice societario	22
8. L'approccio sul <i>whistleblowing</i> di EUROLINK S.r.l.	22
8.1 L'impatto della disciplina sul MOGC societario	22
8.2 La policy di EUROLINK S.r.l.	23
9. Informazione, formazione ed aggiornamento	23
10. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico	24

Premessa

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000*” (d’ora in avanti “Decreto”), ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Il d.lgs. 231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica 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 ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

La portata innovativa del Decreto è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l’entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal d.lgs. 231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Premessa alla quarta versione

1) Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del 29 novembre 2021 del d.lgs. 8 novembre 2021, n.184, lo Stato italiano ha dato “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio*”. Tale provvedimento ha ampliato il catalogo dei reati presupposto: oggi, infatti, il d.lgs.231/01 annovera l’art.25-octies.1, rubricato “*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*”. La modifica normativa in esame ha previsto un ampliamento dell’elenco dei reati presupposto, inserendo l’art.493-ter “*Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento*” e art.493-quater “*Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti*” del codice penale quale fonte di responsabilità amministrativa.

Essendo la società impattata dalle nuove previsioni normative, ha ritenuto necessario recepire i nuovi reati presupposto e, previa valutazione degli impatti 231, aggiornare il MOG231 in adozione al fine di governare il rischio derivante dal fenomeno presupposto di cui alle nuove fattispecie incriminatrici.

2) La Società nell'anno 2022 ha acquisito la certificazione UNI ISO 45001:2018 “*Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso*”, rafforzando, così, il suo MOG-SGSL in adozione, al fine di realizzare gli scopi voluti dal legislatore in tema di efficacia esimente dei modelli di organizzazione aziendali sul campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La ISO in esame, infatti, per internazionale riconoscimento, oltre a rappresentare un ulteriore strumento per contrastare in maniera sempre più efficace infortuni e malattie professionali, è utile a migliorare le politiche di prevenzione in tema di SSL.

In ragione di ciò, il vertice societario ha ritenuto necessario provvedere ad una revisione del MOG 231 in adozione, onde recepire i nuovi presidi operativi preventivi che si sono venuti a creare con l'ottenimento della certificazione. Essi, infatti, al pari di ogni altro documento aziendale, rientrano a pieno titolo tra i presidi preventivi utili a rafforzare internamente la *governance* del rischio reato presupposto di cui all'art.25-*septies* del d.lgs.231/01. E', pertanto, fatto obbligo a tutti i Destinatari di attenersi alle stesse.

1. La società EUROLINK S.r.l. e l'appartenenza al Gruppo Infordata S.p.A.

La società EUROLINK S.r.l. (in seguito denominata “Società” o “Ente”) è una società a responsabilità limitata con sede legale in Frosinone – Piazza Sandro Pertini e ha per oggetto la progettazione, produzione, elaborazione, distribuzione, vendita e noleggio di: sistemi informatici hardware e software, servizi informatici e telematici, ivi inclusi servizi di trasmissione dati, video ed audio, telerilevamento e sicurezza, editoria e servizi connessi, prodotti multimediali, pubblicazioni tradizionali e telematiche, servizi di information broker, componenti ed apparecchiature elettroniche, progetti innovativi nel campo del lavoro, dell'organizzazione e della formazione; la gestione e fornitura di: connessioni telematiche, banche dati, anche per conto terzi; servizi pubblicitari, incluse la raccolta di pubblicità e di noleggio di spazi pubblicitari, ricerche di mercato ed analisi di settore, corsi di formazione con particolare riferimento alla formazione a distanza, consulenza nei settori di cui all'oggetto sociale, mandati di agenzia e di rappresentanza nei settori di cui all'oggetto sociale.

La Società ha scelto un sistema di amministrazione basato sulla presenza di un AMMINISTRATORE UNICO e congiuntamente è stata prevista la presenza di un PROCURATORE al quale sono stati conferiti i poteri previsti da rogito notarile.

Di seguito la sintesi della composizione societaria e degli altri titolari di diritti su azioni o quote sociali.

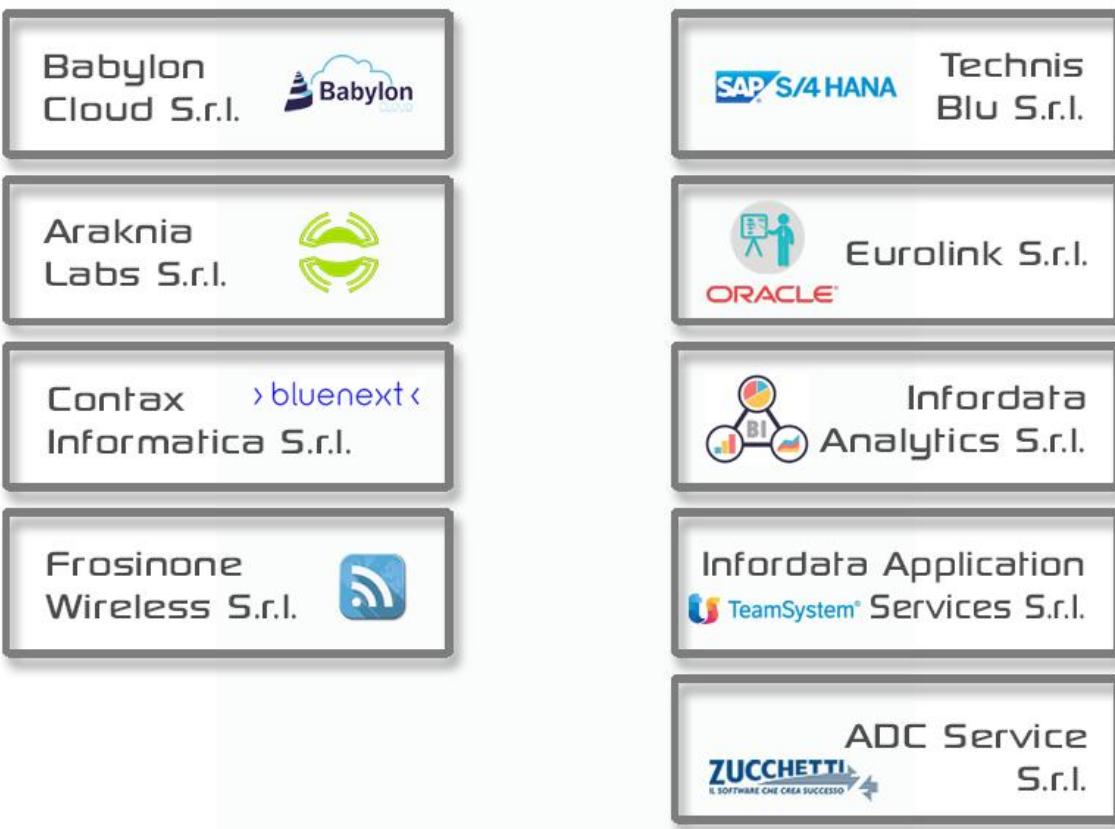
DIRITTI SU AZIONI O QUOTE SOCIALI

100%



La totalità dei diritti sulle quote societarie della EUROLINK S.r.l., è detenuta dalla Società Infordata S.p.A., con sede a Latina in Piazza Paolo VI, n.2, la quale esercita, in virtù del titolo di proprietà, la direzione, coordinamento e il controllo sulla stessa. Per tale via, EUROLINK S.r.l. fa parte del Gruppo Infordata S.p.A., che ne rappresenta la capofila.

Infordata S.p.A. è un gruppo dinamico, ampio ed articolato che offre soluzioni modellate sulle esigenze di aziende pubbliche e private di ogni dimensione per le quali non è solo un fornitore di soluzioni ma soprattutto un partner affidabile ed un consulente sempre aggiornato per affrontare mercati in costante evoluzione. Riunisce, sotto la sua direzione, controllo e coordinamento, numerose altre società nel settore dell'ICT, progettazione, realizzazione e messa in esercizio di sistemi informativi complessi e di impatto strategico per il business aziendale, personalizzazione di nuove tecnologie, il tutto meglio rappresentato dal seguente grafico:

share
Infordata S.p.A.
subsidiary


Il tema delle aggregazioni di imprese, in relazione alle implicazioni poste dal Decreto, è ancora abbastanza inesplorato. Non v'è traccia alcuna nel d.lgs. 231/01 del fenomeno delle aggregazioni societarie: si parla infatti di “ente” considerato come entità soggettivamente indicato quale epicentro di responsabilità, obblighi, imputazioni. Quello che da anni, congiuntamente, dottrina e giurisprudenza stanno intraprendendo, è di fatto un cammino verso un'opera compilativa, appropriandosi di canoni esegetici provenienti da una moltitudine di aree del diritto vivente al fine di addivenire ad una univoca interpretazione, in chiara mancanza, del fenomeno sempre più in ascesa delle aggregazioni societarie. Nel nostro ordinamento, infatti, pur mancando una disciplina unitaria dei gruppi di società, esistono indici normativi come il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.), la direzione e il coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che dimostrano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

La propagazione del rischio reato, allorquando ci si presenti di fronte alla scomposizione dell'attività d'impresa in una pluralità di società, pone l'accento sulla separazione tra chi attua una vera e propria

attività di amministrazione-gestione-controllo (direzione) rispetto alle società che esercitano la loro attività commerciale (produzione/scambio). L’analisi delle attività di amministrazione-gestione-controllo è tesa a verificare la ricorrenza degli elementi per l’imputabilità all’ente della responsabilità per l’illecito dipendente da reato, ossia la consumazione di un reato presupposto ad opera di una persona fisica che abbia con l’ente rapporti di tipo organizzativo-funzionale e che tale condotta abbia fatto emergere un concreto interesse e/o vantaggio per l’ente medesimo. Pertanto, al fine di valutare quali siano le condizioni per l’imputazione della responsabilità d.lgs. 231/01, il fulcro dell’analisi si concentra su elementi quali: l’interesse o il vantaggio e la qualifica soggettiva delle persone che agiscono in seno all’ente, ai sensi degli artt. 5 e ss del Decreto.

Ritenere più società operanti sotto la direzione e il coordinamento di un’altra che possiede la maggioranza delle azioni, induce certamente a ritenere che si sia di fronte alla creazione di un soggetto giuridico unico che risponde di quanto messo in atto dalla persone fisiche. La società capogruppo, quindi, gestisce indirettamente le imprese sottoposte, quindi un comportamento delittuoso commesso all’interno della controllata è commesso anche nell’interesse delle controllante. Questo “interesse di gruppo”, così inteso e nominato, ha contorni sconfinati poiché basato, anche, su logiche consequenziali, di interpretazione logica, inammissibili per il diritto penale.

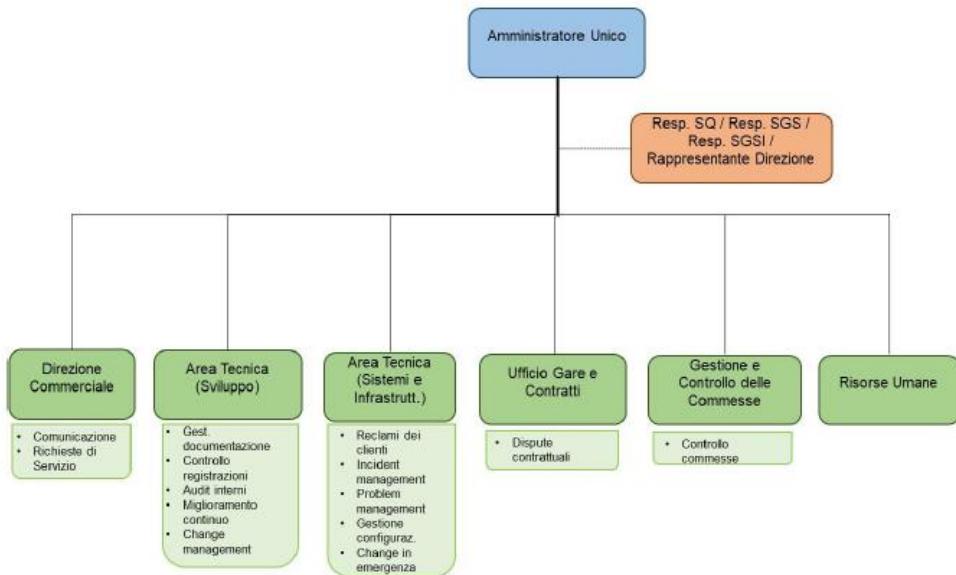
Secondo l’indirizzo della Suprema Corte di Cassazione, la Società controllata potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell’attività della controllante qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell’interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante, provato in materia concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: a) direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati da compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; b) coincidenza tra i vertici della capogruppo e quelli della controllata.

La controllata EUROLINK S.r.l., ha deciso di dotarsi del MOGC 231 in via del tutto autonoma, tenendo conto delle sue specifiche caratteristiche di business e strutturali che, in futuro, dovranno coordinarsi con il “sistema 231” di Gruppo, in linea con le politiche di prevenzione del rischio reato presupposto che saranno adottate.

Nel caso della EUROLINK S.r.l, all’AMMINISTRATORE UNICO spettano, oltre la rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio, le più ampie facoltà per compiere tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezione di sorta, essendo ad esso deferito, per il raggiungimento dell’oggetto sociale, tutto ciò che dalla legge e dallo Statuto non sia inderogabilmente riservato all’assemblea dei soci. Egli, può assumere mutui e finanziamenti, concedere fidejussioni per gli atti sociali, consentire iscrizioni/cancellazioni/restrizioni/frazionamenti di ipoteca o garanzie reali in genere, porre in essere azioni ed istanze giudiziarie anche in sede di cassazione e revocazione, decidere su compromessi e transazioni, nominare avvocati e procuratori legali, periti e consulenti per vertenze giudiziarie, con la facoltà di promuovere nuove azioni e istanze giudiziarie e di nominare procuratori anche fra non soci.

Sotto il punto di vista organizzativo/gerarchico, la Società è organizzata secondo il seguente organigramma:



2. Il contenuto del decreto legislativo 231 del 2001

8

Con il Decreto, si è introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc.) per reati tassativamente elencati e commessi, nel loro interesse o vantaggio, da un numero circoscritto di c.d. “soggetti attivi” del reato. Essi, per espressa previsione normativa, vengono definiti anche c.d. destinatari (d’ora in avanti Destinatari) delle prescrizioni imposte nel MOGC adottato da EUROLINK S.r.l., d’appresso meglio individuati.

La responsabilità amministrativa dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato: la previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato. Il Decreto Legislativo 231 circoscrive la punibilità dell’ente ad un *numerus clausus* (e, quindi, in adesione dei principi di legalità e tassatività) di fattispecie criminose, racchiuse nel catalogo dei c.d. “*reati presupposto*”:

Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata

Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter. Reati societari
Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies. Abusi di mercato
Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25-undecies. Reati ambientali
Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia
Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari
Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando
Art. 26. Delitti tentati

2.1 I soggetti destinatari

L'intera disciplina della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, trova il suo epicentro negli articoli 5, 6, 7 e 8 del Decreto, ove il Legislatore delegato ha voluto individuare sia i criteri di imputazione oggettiva del fatto reato all'ente, sia i soggetti destinatari del provvedimento (criteri di imputazione soggettiva).

Art. 5. Responsabilità dell'ente

- 1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*
- 2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.*

I Destinatari del Modello sono tutti i soggetti che formalmente, o di fatto (in ottemperanza ai principi civilistici in tema di estensione delle qualifiche soggettive di cui all'art. 2639 c.c.) rivestono una qualifica e sono investiti di poteri inerenti ad una funzione societaria prevista dalla legge o da

contratto, idonea ad impegnare la società. Oggi, infatti, superando l'antico ostacolo legato all'impossibilità di infliggere una sanzione di natura penale all'ente (essendo essa personale e l'ente difetta di tale "fisicità"), i soggetti individuati dall'art.5 sono proprio quelli che sono capaci di estrarre materialmente e all'esterno quella volontà societaria che potrebbe esser caratterizzata da una indole criminosa e dalla quale potrebbe ricavarsi un interesse o un vantaggio, *rectius* una responsabilità derivante da reato.

Soggetti particolarmente attenzionati, quindi, saranno i soggetti "apicali" e, cioè, principalmente coloro che nell'ambito della EUROLINK S.r.l. 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. Particolare attenzione dovrà esser riservata anche alle persone "sottoposte" alla altrui direzione o alla vigilanza, qualora dalla loro condotta trasgressiva e irrispettosa nella politica 231 nel presente Modello definita, potranno illecitamente ed indebitamente arrecare un interesse o un vantaggio alla Società.

2.2 L'apparato sanzionatorio del Decreto

L'apparato sanzionatorio si presenta duplice e specifico, dando vita ad un esclusivo sistema dotato di peculiarità proprie.

Ai sensi dell'art.9 del Decreto, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- A. la sanzione pecuniaria;
- B. le sanzioni interdittive;
- C. la confisca;
- D. la pubblicazione della sentenza.

A. La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria, applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, il cui importo va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549: è sempre applicata e non è ammesso il pagamento in misura ridotta. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il legislatore ha previsto anche una serie di condizioni che consentono l'ente di beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria:

- della metà o comunque essere superiore a euro 103.291, se:
 - a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
 - da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sicché, nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere a) e b), e fermo restando che la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

B. Le sanzioni interdittive sono:

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

Per quanto concerne le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Esse, quindi, per espressa previsione normativa non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1 ed hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Anche per tale tipologia di sanzione, il Legislatore ha voluto individuare i criteri di scelta delle stesse che devono guidare il giudice penale. Devono, *in primis*, avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'art. 11 del Decreto, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. In modo particolare, in considerazione del peso afflittivo espresso dalla sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esso può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Di particolare rilievo assume l'istituto del commissariamento giudiziale, previsto dall'art.15 del D.lgs231/01. La disposizione normativa contempla l'ipotesi in cui, qualora sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata. Le condizioni (almeno una), che devono verificarsi sono:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Al fine di delimitare (atti di straordinaria amministrazioni solo previa autorizzazione del giudice) e, allo stesso tempo, garantire la prosecuzione dell'attività, in sentenza il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario: tra questi spicca quello connesso all'adozione e l'efficace attuazione di idonei Modelli organizzativi di gestione e controllo (d'ora in avanti "Modello/i" o "MOGC"), tenendo conto anche del settore specifico di attività in cui è stato posto in essere l'illecito. In una visione politico-retributiva dell'istituto, il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività è confiscato e la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Ai sensi dell'art.16, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni in tema di riparazione delle conseguenze del reato. Infatti, tenendo in debita considerazione che le sanzioni pecuniarie sono sempre applicate, come già anticipato, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art.23 del Decreto, chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecunaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19.

C. La confisca.

E' sempre disposta con sentenza di condanna. L'oggetto di tale sanzione concerne il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

D. Pubblicazione della sentenza.

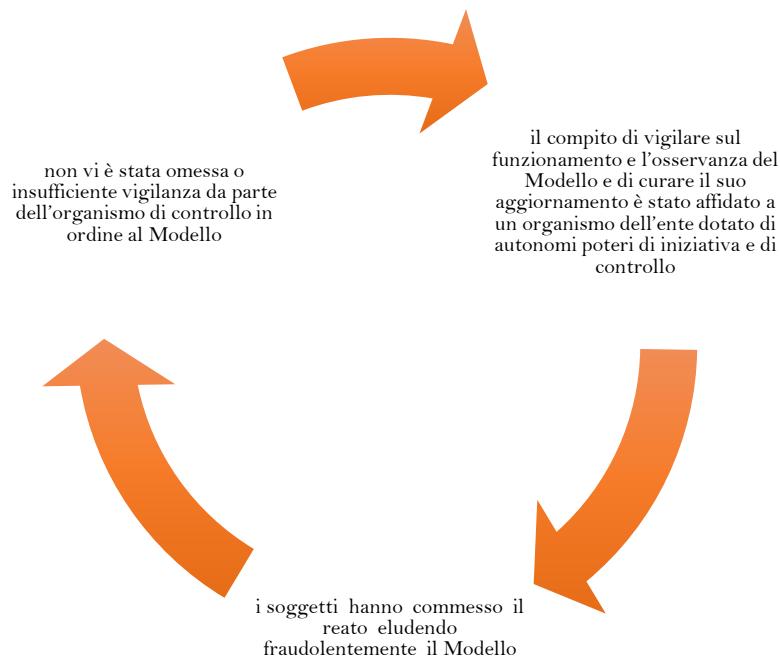
La pubblicazione, segue il regime previsto dell'articolo 36 del c.p. nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale; è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente e può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. Un regime particolare è stato previsto anche per la prescrizione, art.22: cinque anni dalla data di consumazione del reato, interrotta a norma dell'art.59.

2.3 La c.d. “condizione esimente” prevista per l’ente

Nell’ipotesi in cui il fatto-reato sia stato posto in essere da un soggetto in posizione apicale, l’ente deve rintracciare nell’art. 6 del Decreto quegli strumenti capaci di spezzare quel legame di tipo “funzionalistico” o quella “immedesimazione organica”, che lega la società alla persona fisica. E’ essenziale, infatti, che l’ente, prima della commissione del reato, abbia già intrapreso una politica chiara di prevenzione, tesa a dissociarsi dalle condotte poste in essere dalla persona, qualora contrarie alla legge e all’insieme di principi di legalità che governano il *management* aziendale. Tale motivazione, in tutt’uno con la possibilità di beneficiare dell’esimente di cui all’art. 6, ha spinto e guidato EUROLINK ad adeguarsi ai dettami imposti dalla normativa di cui al d.lgs. 231/01 e dei principi tecnici in essa confluiti.

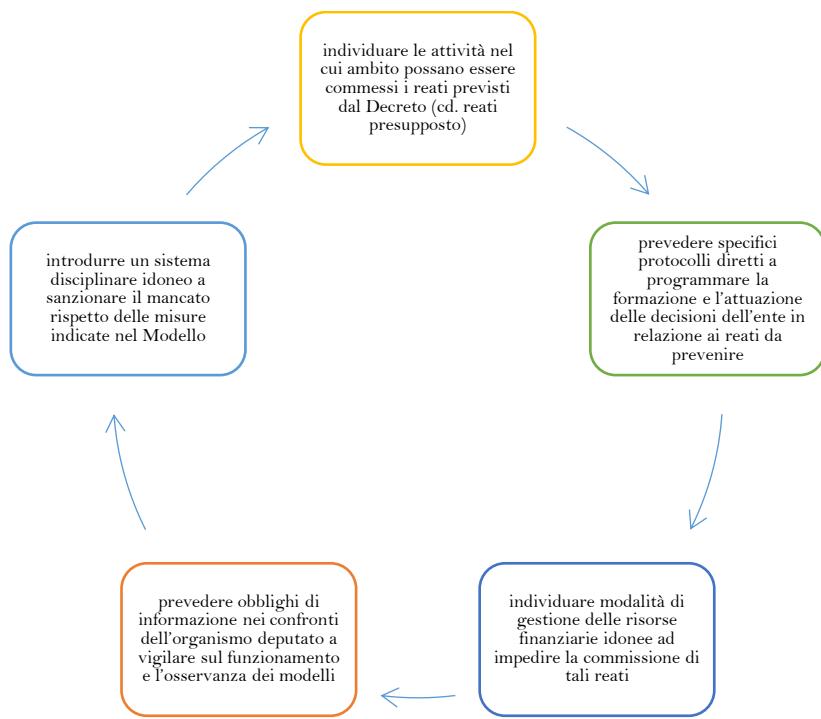
L’art. 6 del Decreto stabilisce che l’ente non risponde del reato posto in essere dal soggetto apicale, nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”. Costruire, quindi, un modello che sia capace di dimostrare quell’assenza di una “colpa organizzativa”, perno fondamentale su cui poggia l’intera disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Questa, però, non è l’unica condizione affinché l’ente, qualora chiamato a giudizio, possa beneficiare di quell’esimente, capace di escludere la sua responsabilità per fatti di cui al d.lgs. 231. Ancora, infatti, una volta adottato il MOGC, la norma impone, la coesistenza di altre condizioni:



Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da **soggetti sottoposti** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il comma 2 dell'art. 6 stesso del d.lgs. 231/01, indica le esigenze a cui i MOGC devono rispondere:



3. Il progetto 231 della società

3.1 La politica perseguita tramite l'adozione del modello organizzativo

15

Con l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- attuare una politica d'impresa chiara, che trovi nel Modello un valido supporto organizzativo ai fini prevenzionistici dei reati presupposto, contemplati dal Decreto e, quindi, dissociare e tutelare la Società da condotte criminose che possano pregiudicare il raggiungimento dello scopo sociale e/o cagionare danni – di natura economica e/o reputazionale – all'Ente;
- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al Codice Etico;
- generare uno strumento formativo rivolto a tutti coloro i quali che, a qualsiasi titolo, interagiscano con la EUROLINK S.r.l., approfondendo la trattazione delle condotte poste alla base dei reati presupposto e, per tale via, recepire i principi giuridici della legge nazionale;
- consentire alla società stessa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.2 La costruzione del Modello di EUROLINK S.r.l.

Seguendo le Linee Guida di Confindustria, la metodologia adottata per il progetto di predisposizione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita con l'obiettivo di garantire la definizione di comportamenti in linea con le legge e le migliori prassi societarie, sostenibile nel tempo ed integrato nel contesto organizzativo ed operativo della Società. Risultato di tale attività è stata la predisposizione di una mappa delle attività aziendali.

FASE I – RISK ASSESSMENT

Analisi del contesto aziendale onde far emergere la propria maturità a quanto prescritto dal Decreto.

FASE II – SELF ASSESSMENT & GAP ANALYSIS

Attività di audit ed interviste rivolte ai c.d. “*key officers*” al fine di far emergere le criticità insite in ogni funzione societaria.

Definizione della “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l’attività di analisi e gli approfondimenti.

Gap Analysis l’obiettivo è stato quello di individuare: a) i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 e b) le azioni di miglioramento da intraprendere nelle funzioni aziendali della EUROLINK S.r.l. I gap emersi, in tutt’uno con il sistema di *governance* in vigore nella società, delle dimensioni della stessa e del settore in cui opera, hanno generato specifici protocolli riversati nelle PARTI SPECIALI relative al rischio reato a cui la funzione societaria risulta particolarmente impattata o a rischio 231.

16

FASE III – ADOZIONE

Il MOGC, in tutte le sue parti e allegati, è stato sottoposto al vaglio, alla condivisione e alla successiva approvazione dell’Amministratore Unico della EUROLINK S.r.l., che ha inteso approvarlo ed adottarlo nella seduta del 02 gennaio 2019

FASE IV – ATTUAZIONE E MONITORAGGIO CONTINUO

Il vertice societario è responsabile dell’attuazione del Modello, così come l’ODV, in tema di verifica ed aggiornamento. Esso, dovrà rappresentare l’evoluzione non solo normativa nazionale ma, altresì, le modificazioni interne dell’ente. Per tale via, sarà monitorato ed attuato in ottica di miglioramento continuo.

3.3 La composizione del Modello

Gli elementi fondamentali del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Codice Etico e di Comportamento e Sistema Disciplinare 231;
- mappatura delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;

- analisi dell'apparato normativo interno, sviluppo di protocolli e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo, anche su base delle norme ISO in adozione;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi ODV);
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- *policy whistleblowing*, ai sensi dell'art.6 co.2 bis e seguenti;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.4 Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro: il MOG-SGSL

In relazione alle attività di organizzazione, gestione e prevenzione del rischio in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dettate dal d.lgs.81/08, nonché al fine di definire idonei presidi in modo da scongiurare il verificarsi di un reato presupposto previsto dall'art.25-septies del d.lgs.231/01, Eurolink S.r.l. sì è volontariamente dotata di un modello di organizzazione aziendale per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, c.d. “MOG – SGSL”.

Ai sensi dell'art.30 del d.lgs.81/08, il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il SGSL prevede idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle citate attività; in ogni caso prevede, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo prevede, altresì, un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il MOG-SGSL è redatto secondo quanto stabilito dal D.M. 13 febbraio 2014 – *“Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese”* ed è parte integrante del presente MOG 231, perché concepito quale ulteriore strumento organizzativo che si affianca ai presidi sviluppati nella Parte Speciale di riferimento, nonché ai documenti interni aziendali. Tale integrazione globale voluta dal vertice amministrativo, implementa un sistema gestionale della SSL che, appunto, integrando le normative e i presidi organizzativi interni, completa il sistema di governance del rischio reato 231.

La puntuale attuazione di quanto contemplato a livello di SGSL – così come per il MOG 231 – trova nel Codice disciplinare 231 la propria fonte regolamentare interna: sono previste, infatti, sanzioni specifiche qualora i destinatari pongano in essere azioni che possano minarne l'efficacia o azioni in violazione dei precetti ivi contemplati.

3.5 La certificazione UNI ISO 45001:2018

Nell'ottica di creazione di valore nell'ambito della gestione sociale, la gestione della sicurezza sul lavoro rappresenta un tassello fondamentale che Eurolink S.r.l. valorizza quotidianamente: essa, infatti, viene espressamente richiamata tra i principi di etica di impresa cui essa si ispira.

Da marzo 2021, la norma UNI ISO 45001 ha sostituito la BS OHSAS 18001 come unico riferimento per la certificazione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il vertice aziendale, con lo scopo di creare sempre più sinergia tra i documenti di *compliance*, ove il MOG 231 in adozione ne rappresenta il principale contenitore a fini di integrazione operativa, ritiene che l'adozione del noma UNI ISO 45001 possa contribuire in maniera significativa ad innalzare i livelli di gestione del rischio reato presupposto, impostando quei requisiti voluti dal co.5 dell'art.30 d.lgs.81/08 e, per l'effetto, provare l'efficacia esimente del proprio modello organizzativo.

Anche su questo terreno, l'applicazione obbligatoria quotidiana degli stessi da parte di tutti i soggetti c.d. Destinatari del MOG231 in adozione, risulta di fondamentale importanza, essendo la sola adozione, senza una continua e costante attuazione di tali principi, assolutamente non funzionale a raggiungere quegli obiettivi sanciti in tema di efficacia esimente di cui all'art.6, co.1 del d.lgs.231/01.

3.6 La *compliance* 231: Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

La EUROLINK S.r.l. rende pubblici i suoi principi etici all'interno di un Codice Etico e di Comportamento. Documento ufficiale dell'ente e parte integrante del MOGC, contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei “portatori d'interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.), raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello

normativo. La violazione dello stesso è considerato illecito disciplinare, oggetto di sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- ✓ il Codice Etico riveste una portata generale e strategica in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- ✓ il Codice Etico rimanda al Sistema disciplinare 231 approvato, atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- ✓ il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

4. Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica mappatura dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal d.lgs. n. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della EUROLINK S.r.l.

L’analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare quale reato presupposto potesse impattare con una delle funzioni organizzative della EUROLINK S.r.l. e, quindi, per ciascuna funzione, valutare la probabilità del verificarsi dell’evento reato. I responsabili delle funzioni, in ragione del ruolo ricoperto, hanno permesso una ricostruzione delle proprie attività, al fine di valutare indici di rischio 231.

I risultati sono confluiti sia nelle singole Sezioni di PARTE SPECIALE, sia nel documento ANALISI DEI RISCHI a cui si rinvia.

5. Principi di controllo nelle potenziali funzioni a rischio

Nell’ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, le funzioni nell’ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento all’operatività delle funzioni coinvolte, è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l’analisi sulla presenza/assenza all’interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- 1) Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;

- 2) Procedure e le certificazioni ISO in adozione: esistenza di procedure interne ISO a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal d.lgs. n. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati.
- 3) Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- 4) Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- 5) Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- 6) Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscono un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.
- 7) Corpus normativo interno: esistenza di un apparato regolamentare interno.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna funzione, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6. Destinatari del modello

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati tutti i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'ODV, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

7. Organismo di Vigilanza

7.1 I requisiti

Tra le condizioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/01, l'istituzione di un organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e curarne il continuo aggiornamento, assurge ad un obbligo di fondamentale importanza per il governo del sistema interno 231. Solo, infatti, un organo senza compiti operativi nell'ambito della società, può garantire l'assoluta indipendenza nei controlli e nell'attuazione del Modello che si impone ad ogni livello aziendale. I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- ❖ **autonomia ed indipendenza;**
- ❖ **professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali;**
- ❖ **continuità di azione;**
- ❖ **onorabilità.**

7.2 Individuazione

L'Amministratore Unico di EUROLINK S.r.l. ha inteso identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- ❖ l'Organismo di Vigilanza ha una struttura MONOCRATICA;
- ❖ il vertice societario, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'ODV;
- ❖ l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di *staff* in posizione verticistica;
- ❖ il funzionamento dell'ODV è disciplinato da un apposito Regolamento (cd. REGOLAMENTO ODV) cui si rinvia, in cui l'Organismo esprimere e disciplina la sua azione di competenza. È predisposto dall'Organismo medesimo ed ufficializzato al vertice societario.

7.3 Nomina

L'Amministratore, dopo un'attenta valutazione dei requisiti imposti dalla legge e dei requisiti posti alla sua attenzione da una serie di professionisti individuati, ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza in possesso dei requisiti richiesti dalla legge, con apposita delibera. La durata in carica dell'ODV in composizione monocratica è di anni 3 ed è rinnovabile tacitamente alla scadenza.

7.4 Incompatibilità, decadenza e revoca

A mero titolo esemplificativo, non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- gravi inadempienze dei propri doveri così come definiti nel Modello e nel Regolamento;
- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di onorabilità, di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risultino dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

7.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto previsto dal Decreto, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- ❖ vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- ❖ valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

7.6 Flussi informativi dell'ODV nei confronti del vertice societario

Sono imposti flussi informativi strutturati a garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del MOGC.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- ❖ *flussi informativi semestrali;*
- ❖ *flussi informativi ad evento.*

I flussi verranno gestiti dall'ODV tramite la piattaforma dedicata a ricevere tali comunicazioni meglio descritta nel REGOLAMENTO ODV.

8. L'approccio sul *whistleblowing* di EUROLINK S.r.l.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Per "whistleblowing" (di seguito "Segnalazione" o "WB") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo 231 adottato, dalle procedure interne e, in generale, in violazione dalla disciplina normativa nazionale.

8.1 L'impatto della disciplina sul MOGC societario

L'articolo 2 della Legge n. 179 del 2017 interviene sul Decreto 231 e inserisce all'art.6 una nuova previsione che inquadra nell'ambito del MOGC le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. In virtù della collocazione, il legislatore considera tali nuovi adempimenti da corollario a quelli già previsti ai fini dell'efficacia esimente del MOGC. Essi, infatti, prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle*

funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. 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.

8.2 La policy di EUROLINK S.r.l.

23

La Società, valorizzando e credendo nel sistema di segnalazione degli illeciti quale utile a preservare l'integrità sociale, ha deciso di impostare di una *policy* (d'ora in avanti Policy WB) vincolante per tutti i Destinatari del MOGC: per tale via, ogni violazione della stessa e dei principi in essa riversati, è da considerarsi, al pari di ogni altra violazione posta in essere contro la Società, quale illecito disciplinare oggetto di sanzione.

Essa, considerata parte integrante del Modello incoraggia, mettendo in chiaro le tutele e le garanzie apprestate *in primis* dalla legge e poi dalla Società, la creazione di un ambiente lavorativo improntato sulla massima collaborazione, nonché l'uso dello strumento della segnalazione quale risorsa e non un abuso.

9. Informazione, formazione ed aggiornamento

Informazione.

EUROLINK S.r.l. assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chiunque graviti nell'ambito aziendale, tramite la messa a disposizione dello stesso presso la sede della Società e, in estratto, sul sito istituzionale www.eurolink.it al fine di esternare al massimo la sua politica di prevenzione del rischio reato.

Formazione.

La comprensione del MOGC, l'effettiva applicazione e attuazione pratica dei canoni in esso imposti, viene garantita attraverso una formazione specifica e dedicata delle risorse umane interne e/o dei soggetti esterni a cui è rivolto.

Aggiornamento.

Le modifiche, integrazioni e revisioni del Modello successive all'adozione, dovranno esser portate a conoscenza di tutti i soggetti Destinatari dello stesso, compreso coloro quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti. Per garantirne la tracciabilità, esse, sostanziandosi in una modifica documentale, recheranno sempre la dicitura REV. seguita dal numero cronologico della medesima, nonché la motivazione che ha reso necessario la revisione del documento precedente.

Con il supporto dell'ODV e della Direzione Generale di Infodata S.p.A., tutte le attività del presente paragrafo, così come le integrazioni dei principi di riferimento del Modello, la sua implementazione, l'attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio e la verifica del suo corretto e puntuale funzionamento, saranno oggetto di continuo monitoraggio e approfondimento da parte dell'Amministratore Unico, onde garantire la massima attuazione del Modello una volta adottato.

10. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, co.4, lett. b) del d.lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello in ogni sua componente, non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del d.lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

Al riguardo, la Società si è dotata di un CODICE DISCIPLINARE 231 a cui si richiama ed è considerato parte integrante del presente MOGC.