

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ART. 6 - D.LGS. N. 231/2001

Parte A) - Parte Generale



EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

INDICE

GLOSSARIO	5
PREMESSA	7
1. Premessa	7
2. Struttura del Modello	8
Capitolo 1	11
La Responsabilità Penale degli Enti	11
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001	11
1.2 La responsabilità dell'Ente e i soggetti le cui condotte sono considerate rilevanti.....	12
1.3 Le fattispecie di reato	12
1.4 Le sanzioni amministrative.....	13
1.5 La colpevolezza dell'Ente e i Modelli Organizzativi	16
1.6 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello	18
1.7 Le Linee Guida per la redazione del Modello	19
1.8 I reati commessi all'estero	21
1.9 I gruppi societari	22
Capitolo 2	23
La Governance e gli Assetti Organizzativi	23
2.1 La <i>governance</i> di EVER S.r.l.	23
2.2 Gli assetti organizzativi e il requisito di "adeguatezza"	23
2.3 Il Sistema Organizzativo	23
2.4 Il Sistema di Deleghe e Procure.....	24
2.5 Il Sistema di Controllo Interno	25
2.6 Comunicazione e diffusione degli aspetti organizzativi	26
Capitolo 3	27
Il Modello Organizzativo.....	27
3.1 Premessa	27
3.2 Predisposizione ed adozione del Modello	27
3.3 La struttura ed i contenuti del Modello	28
3.4 Destinatari del Modello	29
3.5 L'attuazione e le finalità del Modello	30
3.6 Segnalazioni protette ("whistleblowing")	31
3.7 L'aggiornamento del Modello	34
3.8 Modello, Codice Etico e Procedure aziendali: interrelazioni	35

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

3.9	Società controllate	35
3.10	Società del gruppo	36
3.11	Documentazione correlata al Modello	36
Capitolo 4		37
L'Organismo di Vigilanza		37
4.1	Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza	37
4.2	Omissis	38
4.3	Omissis	38
4.4	Omissis	38
4.5	Omissis	38
4.6	Omissis	38
4.7	Omissis	38
4.8	Omissis	38
4.9	Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza	38
4.10	Omissis	39
Capitolo 5		41
Diffusione del Modello Organizzativo		41
5.1	Diffusione del Modello	41
5.2	Formazione e informazione	42
5.3	Obbligatorietà e controlli	43
5.4	Collaboratori e interlocutori	43
Capitolo 6		45
Sistema Disciplinare		45
6.1	Funzione e principi del sistema disciplinare	45
6.2	Destinatari	46
6.3	Obblighi dei Destinatari	46
6.4	Tipologia e criteri di applicazione delle Sanzioni	47
6.5	Misure Sanzionatorie	47
Capitolo 7		51
Documentazione correlata		51
7.1	Parte B - Parte Speciale	51
7.2	Parte C - Codice Etico	51
7.3	Allegato: Fattispecie di Reato	51
7.4	Sistema organizzativo	51
7.5	Procedure aziendali	52
7.6	Clausola contrattuale	52

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

GLOSSARIO

"Società" o "EVER": EVER S.r.l., con sede legale in Treviso – Viale della Repubblica 209 e sede operativa in Pramaggiore (VE) – Via Pacinotti 37.

Decreto: il D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente: società, associazioni, consorzi ed altre entità soggetti al D.Lgs. n. 231/2001.

Reati: i reati rilevanti a norma del Decreto.

Modello Organizzativo (o Modello): il Modello di Organizzazione e di Gestione adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del Decreto.

Codice Etico: codice di comportamento aziendale adottato come parte integrante e sostanziale del Modello.

Organismo di Vigilanza (o Organismo): l'organismo designato ai sensi dell'art. 6 del Decreto, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Aree di rischio: le aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei Reati.

Processo sensibile (o Attività sensibile): processi operativi aziendali nell'ambito dei quali si possono commettere (o creare le condizioni per) commettere i Reati.

Direzione/Funzione/Area/Ufficio: articolazione organizzativa della Società.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Gruppo: gruppo societario cui appartiene la Società, eventualmente comprensivo delle società direttamente o indirettamente controllate, o soggette a comune controllo, come da "schema" di gruppo.

Dipendenti: i lavoratori subordinati della Società, compresi i dirigenti, e gli assimilati.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o di procura e svolgono, direttamente o indirettamente, compiti connessi all'attività aziendale (es. professionisti, consulenti in genere).

Interlocutori: tutte le controparti contrattuali della Società, diversi dai Collaboratori, che siano persone fisiche o giuridiche (es. clienti, fornitori), nonché i partner, commerciali od operativi, della Società, che abbiano un ruolo in progetti o operazioni specifiche.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società.

Destinatari: tutti i soggetti ai quali il Modello (completo di Codice Etico), è indirizzato, ossia, oltre a Dipendenti, Collaboratori ed Interlocutori, anche gli Organi Sociali.

Illecito disciplinare: violazione delle norme di comportamento previste dal Modello (completo di Codice Etico) a seguito di condotta tenuta dal Dipendente.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile nel contesto aziendale.

Pubblica Amministrazione (o P.A.): qualsiasi pubblica amministrazione, inclusi gli esponenti della stessa in veste di Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio (anche di fatto), inclusi i funzionari esteri, nonché funzionari e membri degli organi della Comunità Europea.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

PREMESSA

1. Premessa

EVER è un'azienda leader nel settore dei Prodotti Enologici da oltre 40 anni presente sul mercato italiano ed estero e sin dal 2003 si propone alle cantine come partner qualificato nel fornire soluzioni per le diverse fasi produttive, dalla vinificazione all'imbottigliamento.

Nel 1988 EVER è entrata a far parte del gruppo internazionale "Esseco" ed è oggi soggetta a direzione e coordinamento da parte di Esseco Group S.p.A.

Il "Gruppo Esseco" (il Gruppo) è un operatore industriale italiano di proprietà familiare che offre prodotti e servizi per l'industria della chimica inorganica e dell'enologia ed è attivo in numerosi settori industriali, tra i quali l'agroalimentare, il farmaceutico, la detergenza, l'industria della gomma e della carta: il Gruppo, che ha quasi 100 anni di storia, è presente direttamente in 15 paesi del mondo con oltre 1.000 dipendenti. In particolare, il Gruppo opera nel settore della chimica dello zolfo e dei suoi derivati da quasi un secolo e i suoi prodotti si distinguono per performance e sicurezza attraverso processi certificati, una costante innovazione strutturale e attenzione continua ai bisogni del mercato.

EVER nel tempo ha arricchito la propria gamma prodotto, grazie ad attrezzature ed impianti innovativi, operando in un'area coperta di circa 9.000 metri quadrati dedicata a laboratori, uffici, impianti di produzione e magazzini: l'intera produzione nello stabilimento di Pramaggiore (in provincia di Venezia) è ottenuta dalla fornitura di energia elettrica da pannelli fotovoltaici di ultima generazione. Nel 2012 EVER è risultata tra le 168 aziende venete che hanno superato tutti i test dello studio "Campioni dell'Industria Veneta", che l'Università di Padova e la Fondazione CUOA hanno condotto.

Con riferimento al prodotto, si evidenziano le seguenti tappe significative per lo sviluppo dell'azienda:

- dal 2006 EVER è certificata ISO 9001, dal 2007 ha certificazione di prodotto DTP100 e dal 2014 è "Operatore Biologico";
- dal 2023 EVER è certificata secondo lo standard FSSC 22000, standard internazionale in materia di "sicurezza alimentare".

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

2. Struttura del Modello

Il Modello Organizzativo è suddiviso nelle seguenti parti¹:

Parte	Titolo	Contenuti		Allegati
A	Parte Generale	1.	La responsabilità penale degli enti	Allegato (reati)
		2.	La Governance e gli Assetti Organizzativi	
		3.	Il Modello Organizzativo	
		4.	L'Organismo di Vigilanza	
		5.	Diffusione del Modello Organizzativo	
		6.	Sistema Disciplinare	
		7.	Principi generali di comportamento	
		8.	Documentazione correlata	

¹ Con riferimento alla Parte Speciale la tabella riprende le Sezioni predisposte alla data di prima adozione del Modello e non comprende eventuali future Sezioni che potranno essere predisposte a fronte di modifiche normative od organizzative della Società (che comporteranno l'aggiornamento del Modello).

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

B	Parte Speciale	§	Introduzione (e Reati di Lavoro)	
		1.	Sezione 1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria	
		2.	Sezione 2. Reati Societari, Corruzione tra Privati, Auto-riciclaggio e Reati Tributari	
		3.	Sezione 3. Reati di riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Ricettazione, ecc.	
		4.	Sezione 4. Reati Informatici, Violazione del Diritto d'Autore, ecc.	
		5.	Sezione 5. Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	
		6.	Sezione 6. Reati in materia Ambientale	
		7.	Sezione 7. Reati di contrabbando	
		8.	Sezione 8. Reati di falsità in segni di riconoscimento, Delitti contro l'industria e il commercio	
		9.	Sezione 9. Corruzione tra privati	
C	Codice Etico	§	Principi Etici	

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Capitolo 1

La Responsabilità Penale degli Enti

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Con la Legge n. 300 del 29 settembre 2000, lo Stato Italiano ha ratificato alcune Convenzioni² internazionali, delegando il Governo alla predisposizione di un testo normativo che disciplinasse la responsabilità d'impresa.

Il Decreto, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, costituisce l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario e internazionale nell'ambito, anzitutto, della lotta alla corruzione.

Il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti (tra cui le società di capitali) in caso di illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da soggetti appartenenti all'organizzazione degli enti stessi.

Il Decreto fissa i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa agli enti, le sanzioni, nonché il relativo procedimento di accertamento dei Reati e di applicazione delle relative sanzioni.

Nel presente Capitolo 1 del Modello vengono riportati i concetti generali e/o basilari della normativa, senza pretesa di esaustività rispetto al testo di legge (al quale si rinvia per ogni necessario approfondimento tecnico), tenendo conto - anche e soprattutto - della finalità "divulgativa" del Modello, ossia della funzione "informativa e formativa" dello stesso: in tal senso nel prosieguo verrà "contenuto" l'utilizzo della terminologia tecnico-giuridica e verrà utilizzata, ove possibile, la forma della rappresentazione tabellare per agevolare il lettore e sollecitarne l'attenzione.

² Convenzione OCSE di Parigi del 17 dicembre 1997 (in materia di corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali); Convenzione UE di Bruxelles del 26 luglio 1995 (in materia di tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee e dei relativi protocolli); Convenzione UE di Bruxelles del 26 maggio 1997 (in materia di lotta contro la corruzione con coinvolgimento dei funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri).

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

1.2 La responsabilità dell'Ente e i soggetti le cui condotte sono considerate rilevanti

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma ma, in concreto, essa è conseguenza diretta di una condotta posta in essere da una persona fisica, "appartenente"³ alla sua organizzazione, che integri una delle fattispecie illecite (reati) espressamente indicate dal Decreto (di cui al paragrafo 1.3 che segue). In pratica, la responsabilità amministrativa dell'Ente si "affianca" e/o si "aggiunge" a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

Secondo il Decreto rilevano, tuttavia, solo le condotte tenute nell'interesse o a vantaggio dell'Ente: pertanto l'Ente non risponde se gli autori materiali del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La condizione essenziale dell'interesse o vantaggio dell'Ente, quale elemento caratterizzante la condotta illecita, si realizza non solo nell'ipotesi in cui il comportamento illecito abbia determinato effettivamente un vantaggio per l'Ente (valutazione *a posteriori*) ma anche nell'ipotesi in cui, in assenza di tale risultato, il fatto sia stato posto in essere per realizzare, comunque, un interesse dell'Ente medesimo (valutazione *a priori*).

L'insorgere della responsabilità amministrativa dell'Ente, a seguito della commissione di un reato, determina l'applicazione di sanzioni in capo all'Ente di diversa natura ed intensità afflittiva (di cui al paragrafo 1.4 che segue).

L'applicazione di sanzioni è prevista anche in caso di "tentativo" di reato (art. 26 del Decreto), quindi l'ente risponde anche a fronte di "delitti tentati": in tal caso, tuttavia, le sanzioni sono applicate in misura ridotta. L'Ente, tuttavia, non risponde quando, volontariamente, impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di Reato suscettibili di far sorgere la responsabilità amministrativa dell'Ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore nel Decreto, a cui si rinvia: nell'Allegato al presente Modello si riportano i Reati richiamati dal Decreto, come ad oggi aggiornato, precisando sin

³ Appartenenti in senso lato: si veda, *ultra*, il Paragrafo 3.4 e la definizione di "Destinatari" del Modello.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

d'ora che gli stessi potranno essere oggetto di successive integrazioni da parte del Legislatore.

1.4 Le sanzioni amministrative

Le sanzioni previste a carico dell'Ente nel caso in cui si configuri una responsabilità amministrativa dipendente da Reato, commesso da persona fisica appartenente alla propria organizzazione, nel proprio interesse o vantaggio, sono le seguenti:

- a) sanzione pecuniaria;
- b) sanzione interdittiva;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In linea generale, le sanzioni pecuniarie vengono applicate a tutti gli illeciti, le sanzioni interdittive solo in casi tassativi di particolare gravità ed inoltre queste ultime possono essere accompagnate dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta, nei confronti dell'Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche "per equivalente" (si veda *ultra*).

SANZIONE	DESCRIZIONE
Sanzione pecuniaria	Pagamento di somme di denaro determinate dal giudice secondo un meccanismo "per quote"
Sanzioni interdittive	- Interdizione dall'esercizio dell'attività - Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato - Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio) - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli eventualmente già concessi - Divieto di pubblicizzare beni o servizi

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

SANZIONE	DESCRIZIONE
Confisca	Sempre disposta con la sentenza di condanna, sul prezzo o profitto del reato (tranne per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede) o su somme di denaro o su altri beni o utilità di valore equivalente (al prezzo o al profitto del reato)
Pubblicazione della sentenza	Può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote": il Giudice applica la sanzione individuando il numero di quote da applicare e il valore di ciascuna quota. Le quote si applicano in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, con importo variabile, da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549.

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 od 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, comunque, previsto specifici casi di riduzione della sanzione pecuniaria, a certe condizioni (art. 12 del Decreto).

Le sanzioni interdittive sono applicate solo ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il Reato è stato commesso⁴:
 - a) da soggetti in posizione apicale (cosiddetti "apicali");
 - b) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (cosiddetti "sottoposti" o "subordinati");
- in caso di reiterazione degli illeciti.

⁴ Per la definizione di soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione di subordinazione, si veda il Glossario e il successivo paragrafo 1.6.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Fatti salvi i casi in cui può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, le sanzioni interdittive, ove applicabili, hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, fermo restando che, con particolare riguardo a taluni reati contro la Pubblica Amministrazione esse risultano inasprite, con durate minime e massime superiori⁵.

La tipologia e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal Giudice in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente e all'attività svolta nel frattempo da quest'ultimo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale per la stessa durata, a certe condizioni (art. 15 del Decreto).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare (misure cautelari) quando sussistano gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità dello stesso nella commissione del reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il Giudice può nominare un commissario giudiziale.

Con riferimento alla confisca, nei confronti dell'Ente essa è sempre disposta con la sentenza di condanna, 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 (*per equivalente*).

⁵ Per i reati commessi contro la P.A. di corruzione, istigazione alla corruzione, corruzione in atti giudiziari e traffico di influenze illecite, in caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) [apicali] e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) [subordinati].

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Infine, con riguardo alla pubblicazione della sentenza di condanna, la stessa può essere disposta quando, nei confronti dell'Ente, viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

Presso il Casellario Giudiziale Centrale è istituita l'Anagrafe Nazionale delle Sanzioni Amministrative ove sono iscritte le sentenze e/o i decreti di condanna degli enti, divenuti irrevocabili.

1.5 La colpevolezza dell'Ente e i Modelli Organizzativi

La responsabilità amministrativa (da reato) dell'Ente è quindi connessa ad una "colpa di organizzazione" (*rectius*, colpa da *dis-organizzazione*), intesa come carenza organizzativa dell'ente che abbia reso possibile la commissione del reato.

Tuttavia, laddove l'Ente si doti di una organizzazione idonea a prevenire il verificarsi dei Reati, ossia si doti di un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo in tal senso, avente certe caratteristiche previste dal Decreto, lo stesso Ente, pure a precise condizioni (si veda *ultra*, in relazione agli aspetti probatori), potrà andare "esente" da responsabilità amministrativa da reato.

In tal senso, all'Ente è richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente "calibrati sul proprio livello di rischio-reato", volti ad impedire, attraverso la previsione di regole di condotta, la commissione di Reati: requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione derivi l'esenzione da responsabilità dell'Ente è che lo stesso venga non solo adottato ma anche efficacemente attuato.

La presenza del Modello di Organizzazione e di Gestione, non è da sola sufficiente a garantire l'esonero da responsabilità: in punto assumono, infatti, rilevanza anche le caratteristiche del soggetto che ha commesso il reato, così che la prova da fornire in giudizio per ottenere l'esenzione da responsabilità amministrativa sarà diversamente articolata in ragione delle caratteristiche del soggetto-reo.

Il Decreto distingue tra:

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

- soggetti in posizione apicale, persone fisiche 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente. La connotazione della formula comprende, pertanto, tutti i soggetti che svolgono funzioni di gestione e di controllo dell'Ente (es. amministratori, dirigenti), anche solo di fatto;
- soggetti in posizione subordinata, le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale quali, ad esempio, i dipendenti.

Il Decreto prevede quindi diversi "scenari probatori" in ragione della posizione organizzativa del soggetto che commette il Reato (posizione apicale o subordinata), nella denegata ipotesi di procedimento penale:

- Reato commesso da soggetti in posizione apicale
Nel caso in cui il reato sia commesso da persone in posizione apicale, l'Ente dovrà dimostrare tutto quanto segue:
 - a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire Reati della fattispecie verificatasi;
 - b) di aver affidato ad un organismo interno (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
 - c) che le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
 - d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di cui alla precedente lett. b);
- Reato commesso da soggetti in posizione subordinata
Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione e vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza viene tuttavia esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire Reati della fattispecie verificatasi.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

1.6 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a definire alcuni principi di ordine generale (contenuti negli articoli 6 e 7) prevedendo che i Modelli debbano avere le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

Inoltre, il Decreto prevede che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede
 - o una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività,
 - o un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In linea generale - fatte salve alcune eccezioni - l'adozione ed efficace attuazione di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 non costituisce un obbligo per gli Enti ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente.

Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente da responsabilità amministrativa prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati individuati dallo stesso Decreto, da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Il Modello costituisce quindi il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

1.7 Le Linee Guida per la redazione del Modello

1.7.1 Premessa

Il Decreto prevede la possibilità che i Modelli di Organizzazione e Gestione siano predisposti ed adottati sulla base di codici di comportamento (ad esempio, "Linee Guida") redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia tramite la procedura prevista dal Decreto stesso.

Confindustria ha approvato il testo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001" - per la prima volta in data 7 aprile 2002, successivamente ha proceduto ad aggiornarle nel marzo 2008, nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno del 2021 - che, schematicamente, prevedono le seguenti attività:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle Linee Guida "generali" per la predisposizione dei Modelli Organizzativi di cui al D.Lgs. n. 231/2001, emanate da Confindustria (come già precisato), opportunamente adattate al caso di specie.

E' opportuno evidenziare che eventuali differenze o integrazioni rispetto a quanto previsto dalle citate Linee Guida si sono rese necessarie per garantire la

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

necessaria "personalizzazione" del Modello stesso, onde recepire le peculiarità aziendali.

1.7.2 Le Linee Guida di Confindustria: aspetti principali

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria al fine di prevenire ragionevolmente la commissione dei Reati previsti dal Decreto sono le seguenti:

A) Con riferimento ai Reati dolosi:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali e/o informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Comunicazione al personale e formazione
- Sistema di gestione del rischio "integrato"

B) Con riferimento ai Reati colposi, fermo restando quanto sopra (punto A):

- Codice Etico
- Struttura organizzativa
- Formazione e addestramento (delle risorse umane)
- Comunicazione e coinvolgimento (delle risorse umane)
- Gestione operativa
- Sistemi di monitoraggio

Con specifico riferimento al punto B), le Linee Guida di Confindustria sono riferite a diverse categorie di reato rispetto alle quali la definizione del sistema di controllo e monitoraggio non è guidata in modo preciso da specifiche prescrizioni (come, ad esempio, in materia di salute e sicurezza sul lavoro). Pertanto, anche per i reati colposi è opportuno avere sempre come riferimento, a titolo prudenziale, i presidi di cui al punto A).

Con riferimento ad entrambi i punti A) e B) si precisa che la Società ha adottato il proprio Codice Etico, in linea con i principi del Codice Etico di Gruppo, ed il Codice è parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Le componenti del sistema di controllo devono, in ogni caso, rispondere ai seguenti principi:

- attribuzione di ruoli, poteri, responsabilità;

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

- separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo) e/o adozione di presidi di controllo compensativi;
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza [riassumibili come segue: a) autonomia e indipendenza, b) professionalità, c) continuità d'azione];
- obblighi di informazione (flussi informativi) verso l'Organismo di Vigilanza.

1.8 I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura - per l'Ente avente la sede principale nel territorio dello Stato - anche in relazione a Reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato⁶.

⁶ Il Decreto fa riferimento ai casi di cui ai seguenti articoli del codice penale:

Art. 7. Reati commessi all'estero. E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

Art. 8. Delitto politico commesso all'estero. Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

Art. 9. Delitto comune del cittadino all'estero. Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Art. 10. Delitto comune dello straniero all'estero. Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Nei casi in cui la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

1.9 I gruppi societari

[omissis]

medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita l'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Capitolo 2

La Governance e gli Assetti Organizzativi

2.1 La governance di EVER S.r.l.

La Società è sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Essec Group S.p.A. e il suo capitale sociale è dalla stessa posseduto integralmente.

Il modello di *corporate governance* adottato da EVER prevede che l'amministrazione della Società sia demandata ad un Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei soci e l'attività di revisione legale dei conti (già "controllo contabile") sia svolta da una primaria Società di Revisione.

La Società ha ritenuto di procedere alla predisposizione del presente Modello Organizzativo nella convinzione che lo stesso rappresenti, *inter alia*, uno strumento di miglioramento della corporate governance societaria, oltre che un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale, attraverso il controllo dei processi operativi, sulla necessità di prevenire e/o impedire la commissione di Reati.

2.2 Gli assetti organizzativi e il requisito di "adeguatezza"

[omissis]

2.3 Il Sistema Organizzativo

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire il più possibile la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, perseguendo al contempo efficacia ed efficienza dei processi operativi, compatibilmente con la dimensione aziendale.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale, che è improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità, è articolata nelle diverse direzioni/funzioni

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

rappresentate nell'organigramma aziendale, al quale si rinvia e che costituisce parte integrante e sostanziale per presente Modello (nelle sue versioni via via aggiornate).

Coerentemente con tale struttura organizzativa, la Società si dota di un sistema di deleghe e procure al fine di garantire l'efficiente gestione dell'attività aziendale e prevenire la commissione dei Reati all'interno della stessa.

In particolare, si intende per:

- *delega*, un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso del sistema di comunicazioni organizzative;
- *procura*, un negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

2.4 Il Sistema di Deleghe e Procure

Il sistema di deleghe deve essere conforme ai seguenti principi:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con i terzi per conto della Società devono essere dotati di delega formale;
- le deleghe devono prevedere poteri di spesa, ove funzionali all'esercizio della delega, adeguati alle funzioni conferite al delegato;
- le deleghe devono definire in modo chiaro i poteri del delegato ed il soggetto a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- le deleghe devono conferire poteri gestionali a "persona idonea" ovvero in grado di espletare efficacemente il mandato;
- le deleghe devono conferire poteri gestionali coerenti con la responsabilità e posizione risultante dall'organigramma nonché con gli obiettivi aziendali;
- le deleghe devono essere aggiornate conformemente ai mutamenti organizzativi.

I ruoli e le principali mansioni aziendali trovano rappresentazione in apposita documentazione aziendale (*Organigramma e Job Descriptions*). Si segnala che, in ogni caso, le disposizioni interne, per avere rilevanza contrattuale, devono essere portate a conoscenza degli interessati con mezzi idonei ed accettate dagli stessi.

Qualora i titolari delle funzioni aziendali necessitino di poteri di rappresentanza per lo svolgimento del loro incarico, viene loro attribuita una procura coerente con i poteri di gestione attribuiti mediante delega. Infatti,

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

nell'ambito dell'incarico, alcuni poteri aventi rilevanza esterna per essere "opposti" ai terzi devono essere riportati nella procura.

Il sistema di procure deve essere conforme ai seguenti principi:

- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti "idonei" ovvero in grado di espletare efficacemente il mandato e muniti di delega interna;
- le procure sono predisposte per funzione, in conformità alle deleghe attribuite;
- le procure descrivono chiaramente i poteri conferiti, nonché i limiti di spesa, ove funzionali all'esercizio della procura;
- le procure possono essere conferite a persone fisiche ovvero a persone giuridiche (che agiranno a mezzo di propri procuratori, investiti di analoghi poteri);
- le procure devono essere tempestivamente aggiornate nei seguenti casi: estensione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento a nuove mansioni incompatibili con quelle per cui la procura era stata conferita, dimissioni, licenziamento.

2.5 Il Sistema di Controllo Interno

Il sistema di controllo interno adottato dalla Società deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie finalizzati alla prevenzione e contrasto dei rischi potenziali, volti a garantire: i) efficacia ed efficienza dei processi operativi; ii) correttezza del reporting; iii) rispetto delle normative applicabili. Non da ultimo devono essere garantite la salvaguardia dei beni aziendali e il contrasto alla frode.

Il *management* deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato dalle *policy* e procedure aziendali e, se necessario, realizzare speciali programmi di verifica. Tutti i Destinatari devono partecipare attivamente, ove richiesto, sia all'adozione ed alla revisione delle *policy* e procedure aziendali, sia alla loro comunicazione e diffusione, sia, infine, alle attività di *auditing* sull'assetto procedurale.

Il "Codice Etico di Gruppo" ed il "Modello Organizzativo" costituiscono essi stessi uno strumento di realizzazione degli obiettivi del Sistema di Controllo Interno, che deve essere reso noto a tutti i destinatari e rispetto al quale deve essere effettuata idonea formazione.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

La Società condanna qualsiasi condotta diretta ad impedire od ostacolare, anche mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli organi sociali, al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, all'Organismo di Vigilanza, agli organismi di certificazione (parte terza) nonché ai soggetti (eventualmente) incaricati di svolgere attività di *audit* per conto del cliente.

2.6 Comunicazione e diffusione degli aspetti organizzativi

La Struttura organizzativa ed il Sistema di deleghe e procure come sopra definiti costituiscono parte integrante del presente Modello e vengono resi noti e sono sempre disponibili anch'essi, in versione sempre aggiornata, con analoghe modalità a quelle previste per il Modello (*ultra*, Capitolo 5).

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Capitolo 3

Il Modello Organizzativo

3.1 Premessa

Con riferimento alla necessaria adozione di “assetti organizzativi” che siano adeguati, la Società deve dotarsi di adeguati strumenti di controllo interno e, più ampiamente, di gestione del rischio (*Enterprise Risk Management*): nell’ambito di tali strumenti, il Modello Organizzativo costituisce il presidio organizzativo orientato a scongiurare il rischio della commissione di reati in correlazione al D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, pertanto, si pone ad integrazione e rafforzamento del Sistema di Governance e del Sistema di Controllo Interno adottato dalla Società.

3.2 Predisposizione ed adozione del Modello

EVER ha adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18/12/2008 ed ha successivamente proceduto ad aggiornarlo, sempre con delibera del Consiglio, in data 06/07/2018 e in data 25/05/2021. La presente versione costituisce quindi, il terzo aggiornamento del documento nel tempo.

[omissis]

La Società adotta il presente Modello Organizzativo con delibera del Consiglio di Amministrazione ed in tal sede: *i)* i membri del Consiglio di Amministrazione dichiarano di impegnarsi al rispetto dello stesso; *ii)* i membri del Collegio sindacale o il Sindaco Unico prendono atto dell’adozione del Modello e si impegnano ad aderire e conformare la propria condotta ai principi di comportamento contenuti nel Modello (ove sia presente un organo di controllo).

La delibera di cui sopra prevede altresì la nomina dell’Organismo di Vigilanza, l’attribuzione allo stesso di un adeguato budget di spesa e le connesse scelte sull’informativa periodica per il Consiglio medesimo (*ultra*, Capitolo 4).

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Il Modello Organizzativo, completo di tutte le sue parti e relativi allegati e/o documenti correlati, come individuati dallo stesso Modello, viene portato a conoscenza dei Destinatari tramite pubblicazione in apposita sezione dedicata della *intranet* aziendale o altra "piattaforma tecnologica" disponibile, oltre che con ogni altro mezzo idoneo, così come specificato nel successivo Capitolo 5 (Diffusione del Modello Organizzativo).

3.3 La struttura ed i contenuti del Modello

Come già evidenziato in "Premessa", il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte A - Parte Generale**, i cui contenuti riguardano:
 - a) Principi Cardine del Modello (Cap. 1, Cap. 2 e Cap. 3);
 - b) Organismo di Vigilanza (Cap. 4);
 - c) Diffusione del Modello tra i Destinatari e Formazione (Cap. 5);
 - d) Sistema Disciplinare (Cap. 6);
 - e) Documentazione correlata (Cap. 7).
- **Parte B - Parte Speciale**, a sua volta suddivisa in Sezioni. In particolare, ciascuna Sezione prende in esame una distinta categoria di Reati prevista dal Decreto e ritenuta di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società⁷. Le diverse Sezioni sono volte a delineare i principi a cui devono ispirarsi le procedure e i protocolli aziendali adottati (o che saranno in futuro adottati) dalla Società. Tra i contenuti di ciascuna Sezione si evidenziano:
 - a) la descrizione delle fattispecie criminose;
 - b) l'individuazione dei processi/attività sensibili;
 - c) la definizione di principi generali di comportamento;
 - d) l'individuazione di principi operativi di comportamento.
- **Parte C - Codice Etico**

⁷ Le altre fattispecie di Reato previste dal Decreto, e per le quali non sia stata predisposta una specifica sezione, non presentano - allo stato attuale - profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società o, comunque, non sono stati ritenuti dalla Società prioritari nell'analisi di rischio. La Parte Speciale è peraltro soggetta ad aggiornamento, che potrà comportare l'inserimento di ulteriori Sezioni, anche a seguito modifiche normative che estendano la responsabilità amministrativa degli enti ad ulteriori fattispecie di reato.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

3.4 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a:

- soggetti in posizione apicale, ovvero soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno delle società o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società medesima (ad es. membri degli Organi Sociali, dirigenti);
- soggetti in posizione subordinata, ovvero soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (es. dipendenti);
- collaboratori, ovvero soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto delle società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni);
- interlocutori, quali le controparti contrattuali della società, ad esclusione dei Collaboratori, che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, clienti ed in generale tutti i soggetti verso o da parte dei quali la società eroghi o riceva una qualunque prestazione, nonché *partner*, commerciali od operativi della Società.

Ove non diversamente specificato di seguito, nel presente Modello si farà riferimento ai Destinatari del Modello, categoria che comprende tutti i soggetti sopra indicati.

I comportamenti dei Destinatari dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Il Modello costituisce regolamento interno della Società, che vincola tutti i Destinatari a qualunque livello dell'organizzazione aziendale essi operino. In particolare, l'osservanza delle disposizioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

Inoltre, gli amministratori ed i dirigenti e, per quanto di competenza, anche gli organi di controllo della Società (Sindaco/i e Revisore Esterno), avranno il

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello, nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti ad essi sottoposti.

3.5 L'attuazione e le finalità del Modello

Il Modello è basato sull'identificazione e l'aggiornamento delle aree a rischio e dei relativi processi: ciò consentirà di rendere tutti coloro che operano nell'ambito e/o in nome e per conto della Società pienamente consapevoli dei comportamenti da adottare o, al contrario, da evitare al fine di prevenire od impedire la commissione di Reati.

I principi centrali del Modello devono essere individuati nella:

- definizione di un *Sistema Organizzativo* chiaro e trasparente;
- definizione di un *Sistema Normativo Interno* diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi-reato da prevenire;
- attribuzione all'*Organismo di Vigilanza* di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza di quest'ultimo rispetto agli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico (si veda *ultra*, Cap. 4).

Il Modello è predisposto ed attuato al fine di prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla scoperta e rimozione di eventuali condotte illegali.

Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di *corporate governance* già in essere all'interno della Società e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Obiettivo del Modello è radicare in tutti i suoi Destinatari il rispetto dei principi di comportamento, dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure aziendali, così determinando in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nell'ambito dei *Processi/attività a Rischio*, la consapevolezza di poter provocare, nel caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della società.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

La Società con l'adozione del Modello intende ribadire che non tollera comportamenti illeciti di ogni tipo indipendentemente dalla loro finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi etico-sociali cui la stessa intende attenersi.

La Società procede alla stigmatizzazione ed alla sanzione dei sopra citati comportamenti anche tramite "segnalazione" degli stessi da parte, anzitutto, del personale aziendale (segnalazioni all'Organismo) in relazione alle quali segnalazioni si rinvia al successivo paragrafo 4.9.

3.6 Segnalazioni protette ("whistleblowing")

La Società ha approntato un "sistema di segnalazione" (whistleblowing) in aderenza a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e su disposizioni relative alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale"*.

Attraverso tale sistema potranno essere segnalati anche (ma non solo) comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di gestione e controllo organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società (canale ulteriore e diverso rispetto a quello delle segnalazioni dirette all'Organismo di cui al successivo paragrafo 4.9).

Si descrivono di seguito, con massima sintesi, le caratteristiche generali del sistema, rinviano ad apposita procedura formalmente adottata dalla Società, che disciplina in dettaglio la norma di riferimento ed il sistema di segnalazione concretamente adottato e oggi funzionante.

Il sistema "whistleblowing" è costituito da tre elementi base:

- il canale di segnalazione da utilizzare (di seguito, il "Canale Interno");
- il soggetto che riceve e valuta la segnalazione (di seguito, il "Gestore" della segnalazione);
- il processo di gestione della segnalazione (strutturato).

Il Canale Interno, a sua volta caratterizzato da diversi strumenti disponibili (es. piattaforma tecnologica, canale telefonico), per legge, deve garantire la

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

riservatezza dell'identità del Segnalante (e/o di altri soggetti coinvolti/menzionati) e delle informazioni e documenti forniti dal Segnalante.

Il Gestore della Segnalazione, per legge, deve essere un soggetto (singolo o collegiale), interno o esterno alla società, qualificato, autonomo ed adeguatamente formato allo scopo.

I soggetti che possono utilizzare il sistema per effettuare delle "segnalazioni" (di seguito, i "Segnalanti"), ai quali si rivolge la presente Procedura sono i seguenti soggetti che hanno rapporti con la Società:

- i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, compreso il lavoro intermittente, l'apprendistato, il lavoro accessorio, gli stagisti, i volontari e i tirocinanti;
- i lavoratori autonomi, a diverso titolo;
- i liberi professionisti ed i consulenti;
- i lavoratori o i collaboratori dei soggetti che forniscono beni e servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto);
- gli azionisti/portatori del capitale sociale.

Con riferimento alle categorie di cui sopra, l'utilizzo del Sistema viene consentito dalla legge, tramite estensione sotto il profilo temporale, ossia:

- a rapporto giuridico non ancora iniziato, se l'informazione sulla violazione è acquisita durante la fase pre-contrattuale (es. selezione del personale, trattative pre-contrattuali) o durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se l'informazione sulla violazione è stata acquisita nel corso del rapporto stesso.

Per la legge italiana, costituisce "violazione" qualsiasi comportamento, atto od omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità (dell'amministrazione pubblica) o dell'ente privato che consista in:

- comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di gestione e controllo organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società;
- i reati che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di recepimento degli atti dell'Unione europea di cui all'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (anche se non inclusi nell'Allegato al Decreto), relativi ai

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; protezione dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; privacy e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti o omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, frode, corruzione e qualsiasi altra attività illegale relativa alle spese dell'Unione Europea);
- atti od omissioni che incidono sul mercato interno (a titolo di esempio: violazioni della concorrenza e degli aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o lo scopo delle disposizioni degli atti dell'Unione Europea.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello di gestione, organizzazione e controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001, si ricorda che il Modello è costituito da: Codice Etico, Parte Generale, Parte Speciale, Procedure di applicazione e può risultare violato in ciascuna delle sue parti.

L'utilizzo del Sistema tutela il Segnalante sotto il duplice profilo degli obblighi imposti alla Società: i) obbligo di riservatezza; ii) divieto di ritorsione.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte nella Segnalazione e delle persone menzionate nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata (dati riservati). Viene definito soggetto "coinvolto" nella segnalazione, il soggetto (persona fisica o ente) menzionata nella segnalazione come soggetto a cui viene attribuita la violazione o comunque implicata in essa (di seguito anche "Segnalato").

La Società garantisce al segnalante la protezione da qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dello stesso, ossia lo garantisce da qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, che provochi o possa provocare al Segnalante, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto. Il Segnalante non può essere sottoposto a misure ritorsive di alcun tipo ed è vietato, ad esempio: i) escluderlo da una procedura di reclutamento, dall'accesso ad uno stage, dall'accesso ad iniziative di formazione; ii) sanzionarlo o licenziarlo; iii) adottare misure discriminatorie,

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

dirette o indirette, in relazione alla retribuzione o alla posizione (demansionamento, qualificazione, promozione, trasferimento, rinnovo di contratto).

L'autore della segnalazione può godere delle tutele di legge di cui sopra se la segnalazione rientra nel campo di applicazione previsto dalla legge e se agisce in buona fede: una persona che esprime anche un sospetto o un fondato timore non rischia alcuna ritorsione.

Diversamente, costituisce segnalazione in mala fede, la segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave. Si considerano effettuate con "dolo", le Segnalazioni fatte con la consapevolezza dell'infondatezza della denuncia (es. segnalazione di un fatto falso, o rivelatasi palesemente infondata, opportunistica e/o volta a trarre un vantaggio e/o a danneggiare altri soggetti, e/o a scopi emulativi o ritorsivi). Si considerano effettuate con "colpa grave" le Segnalazioni imprecise, vaghe e non approfondite, effettuate in maniera imprudente, travisando negligenemente (senza attenzione e/o cura) i fatti, o non curandosi di verificarne l'esistenza e/o veridicità (ad es. segnalando condotte senza alcuna prova e senza curarsi che i fatti si siano realmente verificati).

L'abuso del Sistema da parte del Segnalante costituisce una grave infrazione disciplinare, che sarà oggetto di sanzione da parte della Società.

Si rinvia ad apposita procedura formalmente adottata dalla Società, che disciplina in dettaglio la norma di riferimento ed il sistema di segnalazione concretamente adottato e oggi funzionante.

3.7 L'aggiornamento del Modello

Come sopra evidenziato, l'art. 6, comma 1°, lettera a) del Decreto sancisce che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello avviene da parte dell'organo dirigente della Società, pertanto il Modello è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" ed è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione l'attività di modifica o aggiornamento che si dovesse rendere necessaria.

Il Modello dovrà certamente essere aggiornato in conseguenza di: *i)* modifiche nell'organizzazione o nell'attività della Società; *ii)* a seguito di modifiche normative (es. introduzioni di nuovi reati che possano essere significativi per la

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Società); *iii*) [ovvero] a seguito di violazioni significative e/o, comunque, di accertamento di inefficacia dello stesso.

L'effettiva attualità del Modello sarà, comunque, oggetto di verifica e valutazione periodica da parte del Consiglio di Amministrazione, anche tenuto conto di quanto rilevato e segnalato dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività [in tal senso l'Organismo "cura" l'aggiornamento del Modello, come stabilito dall'art. 6, comma 1°, lettera b) del Decreto].

Ogni modifica sostanziale del Modello Organizzativo (derivante, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o da significative variazioni dell'attività o della struttura organizzativa della Società) comporta la redazione di una versione aggiornata dello stesso, che viene adottata con le modalità di cui sopra, ossia con delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.8 Modello, Codice Etico e Procedure aziendali: interrelazioni

I Principi del Codice Etico di Gruppo costituiscono un insieme di norme interne finalizzate ad incentivare la cultura dell'etica, della trasparenza, del controllo e della sostenibilità in tutte le società del Gruppo nel mondo.

Il Codice Etico di EVER, ispirato al Codice Etico di Gruppo, è destinato a promuovere un approccio comportamentale "deontologico" e costituisce uno strumento di portata generale, cui devono essere improntati lo stile direzionale e l'intera operatività aziendale.

Il Modello Organizzativo, invece, è specificamente orientato a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei Reati, attraverso la previsione di regole di comportamento peculiari: sono parte integrante e sostanziale del Modello, infatti, tutte le Procedure aziendali di volta in volta implementate, adottate e diffuse nell'ambito dell'organizzazione che, direttamente o indirettamente, siano finalizzate a regolamentare l'attività decisionale ed operativa, nelle attività/processi individuati come "a rischio-reato" (Parte Speciale del Modello).

3.9 Società controllate

Il Modello Organizzativo rappresenta un punto di riferimento per l'operatività di eventuali società controllate da EVER, anche estere, per la

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

predisposizione del rispettivo modello organizzativo, ove richiesto dalla legislazione vigente *in loco* (loro sedi).

Con riferimento alle società controllate, o, più ampiamente, partecipate, la Società si impegna a promuovere l'adozione di un proprio Modello Organizzativo da parte delle stesse, ivi comprese quelle estere, ove previsto dalle rispettive legislazioni (Europa, in linea generale).

In assenza di Modelli adottati e/o adottabili dalle società controllate, la Società si impegna a promuovere l'osservanza del Codice Etico e dei principi generali di comportamento di cui al presente Modello.

3.10 Società del gruppo

[omissis]

3.11 Documentazione correlata al Modello

La documentazione correlata al Modello è individuata al Capitolo 7. Tutta la documentazione richiamata nel Modello, e costituente parte integrante dello stesso, è resa disponibile in apposita sezione della *intranet* aziendale dedicata al Modello Organizzativo (documentazione correlata ed altra documentazione cui il Modello rinvia) e/o in apposita piattaforma tecnologica disponibile e/o con ogni altro mezzo idoneo (anche per quei soggetti che non siano dotati di strumenti di lavoro idonei all'accesso alla intranet o piattaforma alternativa).

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Capitolo 4

L'Organismo di Vigilanza

4.1 Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede che, al fine di escludere la responsabilità amministrativa della Società, venga affidato a un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle indicazioni del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento della sua funzione, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, libero da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di altri organi della Società e in rapporto diretto con l'Alta Direzione della Società (Consiglio di Amministrazione) e con il Collegio Sindacale/Sindaco Unico.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo, il quale può, pertanto, avere una composizione sia monocratica (mono-soggettiva) che collegiale (pluri-soggettiva), purché sia assicurata l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

[omissis]

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

4.2 Omissis

4.3 Omissis

4.4 Omissis

4.5 Omissis

4.6 Omissis

4.7 Omissis

4.8 Omissis

4.9 Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo è dotato di un indirizzo di posta elettronica dedicato, attraverso il quale può essere contattato per qualsiasi necessità, anche per chiedere informazioni e chiarimenti sull'applicazione della normativa e del Modello Organizzativo, che potrà essere utilizzato per:

- obblighi informativi verso l'Organismo (flussi), di cui al successivo paragrafo 4.9.1;
- segnalazione di comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo (segnalazioni), di cui al successivo paragrafo 4.9.2. Le Segnalazioni potranno pervenire all'Organismo di Vigilanza sia tramite casella di posta elettronica dedicata sia in qualsiasi altra modalità ritenuta idonea (es. richiesta di incontro, corrispondenza).

4.9.1 Omissis

4.9.2 Segnalazioni di violazioni

[omissis]

Per le segnalazioni relative alla commissione o al ragionevole pericolo di commissione dei Reati o, comunque, a comportamenti in generale non in linea

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

con le regole di comportamento di cui al Modello, le stesse possono essere inviate dai Destinatari del Modello, all'indirizzo di posta elettronica dedicato all'Organismo di Vigilanza, in forma libera. Sono ammesse anche altre forme (es. incontro, corrispondenza), anche se l'utilizzo della posta elettronica è da privilegiare.

In primo luogo, si evidenzia che l'indirizzo di posta elettronica dedicato all'Organismo di Vigilanza è attivato e gestito dalla Società, tramite dominio aziendale, e che l'utilizzo di questo canale non soggiace alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 (sistema di whistleblowing) come adottato dalla Società.

In secondo luogo, l'Organismo gestisce eventuali segnalazioni pervenute all'indirizzo di posta elettronica dedicato assicurando, comunque, la riservatezza dell'identità del segnalante ed in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione: ciò fatti salvi obblighi di legge, di applicazione del Modello e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e le conseguenti necessarie attività di approfondimento e/o ispettive da porre in essere, anche ascoltando l'autore della segnalazione nonché il presunto responsabile della violazione (sempre in via riservata).

L'Organismo può comunque decidere per: *i)* un diniego all'indagine, *ii)* l'archiviazione della segnalazione (es. segnalazioni anonime e/o non circostanziate), *iii)* consigliare al segnalante di utilizzare il sistema di whistleblowing, in considerazione dei contenuti della stessa segnalazione.

4.10 Omissis

Capitolo 5

Diffusione del Modello Organizzativo

5.1 Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello è necessario garantire la corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti Destinatari nei Processi Sensibili (rischio reato).

In particolare, le regole comportamentali di cui al Modello, comprensivo delle procedure applicative, vengono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda, nonché alle risorse da inserire in futuro.

La comunicazione avviene:

- mediante la pubblicazione sul sito web della Società del Modello Organizzativo, Codice Etico (per esteso) e sola Parte Generale (in forma sintetica o in "estratto"),
- mediante pubblicazione integrale, unitamente alla documentazione richiamata dal Modello (ad es. organigramma aziendale, deleghe di poteri, procedure), in apposita sezione della intranet aziendale o in altra piattaforma digitale o, comunque, in modalità che sia accessibile a tutto il personale (documentazione tutta da tenersi costantemente aggiornata a cura della Società, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo e/o dal Consiglio di Amministrazione);
- mediante qualsiasi modalità idonea ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari e in genere di tutti i soggetti che debbano esserne interessati (es. messa a disposizione della documentazione presso una funzione/ufficio di riferimento che ne assicura la divulgazione, consegna di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, circolari);
- mediante pubblicazione/affissione presso le "bacheche" aziendali, in virtù della possibile applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Analogamente, deve essere garantita idonea comunicazione/conoscenza della composizione dell'Organismo di Vigilanza designato dal Consiglio di Amministrazione, dell'indirizzo/casella di posta elettronica dedicato/a all'Organismo di Vigilanza (per l'effettuazione di segnalazioni o la richiesta di contatto), dei canali di comunicazione per "whistleblowing".

Tutti i Dipendenti devono prendere visione del Modello (anche contestualmente - a seconda dei casi - alle lettere di assunzione o passaggio a nuove mansioni/funzioni o alla stipula dei relativi contratti) e adeguarsi all'osservanza delle regole predette e delle procedure.

Con riferimento alla diffusione del Modello a soggetti diversi dal personale dipendente o direttamente "impiegato" in azienda, si rinvia al successivo paragrafo 5.4.

5.2 Formazione e informazione

La Società promuove la diffusione e la conoscenza del Modello, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra il personale aziendale, che è, pertanto, espressamente tenuto a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire all'attuazione del medesimo.

L'attività di formazione finalizzata alla diffusione delle norme di cui al Decreto ed al Modello è opportuno sia differenziata nei contenuti e nelle modalità, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, della funzione di rappresentanza della Società.

Con riferimento ai contenuti, come sopra evidenziato, la formazione si differenzierà in rapporto ai soggetti destinatari della stessa (distinguendo, ad esempio, tra apicali e subordinati, processi a rischio/processi non a rischio), in linea con le seguenti indicazioni, tenendo conto che il programma formativo dovrà essere comunque sottoposto alla valutazione dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione potrà essere affidata anche allo stesso Organismo di Vigilanza, ove abbia comprovati requisiti anche per l'attività di docenza.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

5.3 Obbligatorietà e controlli

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per il personale della Società (sanzionabile in caso di mancato rispetto) e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma in un apposito registro delle presenze o con altra modalità di rilevazione (mezzi idonei saranno utilizzati per l'eventuale "formazione a distanza" rispetto a quella in aula).

Devono essere effettuati specifici controlli, mirati a verificare l'effettiva fruizione dei programmi di formazione (e di informazione), ad esempio con l'effettuazione di test di apprendimento, nonché deve essere tenuta copia di tutta la documentazione relativa alla formazione eseguita (es. registri di partecipazione).

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere ulteriori specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'efficacia della formazione erogata.

Si ribadisce che le iniziative di formazione vengono previamente condivise con l'Organismo, che ne valuta modalità e contenuti.

5.4 Collaboratori e interlocutori

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è, inoltre necessario che la sua conoscenza ed osservanza siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei Collaboratori della Società e dei suoi Interlocutori in genere.

A tali fini sono previste apposite opportune clausole contrattuali che impongono il rispetto dei principi contenuti nel Modello (per le parti applicabili).

Ogni comportamento posto in essere, ad esempio, dai partner commerciali e finanziari, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e la richiesta di risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società (clausola contrattuale di salvaguardia).

In tale ottica ed al fine di rendere effettiva ed efficace la conoscenza dei principi a cui la Società si ispira, ove opportuno e necessario, quest'ultima rende

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

disponibile il proprio Modello (anche in forma sintetica) ai soggetti terzi con i quali venga in contatto nello svolgimento della propria attività (es. consegna di copia cartacea, anche in estratto, o esplicito rinvio al sito web aziendale).

Nei confronti dei Collaboratori della Società e dei suoi Interlocutori, in generale, l'attività informativa sarà effettuata come di seguito:

- a) informativa all'atto della sottoscrizione dei rispettivi contratti;
- b) clausola contrattuale di (possibile) risoluzione del contratto;
- c) rinvio al sito aziendale per la documentazione rilevante;
- d) informative successive (se necessarie).

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

Capitolo 6

Sistema Disciplinare

6.1 Funzione e principi del sistema disciplinare

Ai fini dell'esimente della responsabilità della Società, l'art. 6 del Decreto pone fra i requisiti essenziali del Modello la previsione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello: devono quindi esistere sanzioni disciplinari da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti e, in particolare di quelle dei contratti collettivi di lavoro applicabili. Il Sistema Disciplinare ha natura interna alla Società e integra le norme di legge e di regolamento vigenti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento e, in particolare, le previsioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, ove applicabili.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Sistema Disciplinare non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (interna, regolamentare, penale, amministrativa, civile, ecc.) che possano trovare applicazione nei singoli casi di specie.

Il Sistema Disciplinare si fonda sui principi d'indipendenza, autonomia, tipicità, immediatezza e proporzionalità del giudizio disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione del reato e/o dall'instaurazione o dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria.

[omissis]

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

6.2 Destinatari

Il sistema disciplinare si applica ai Destinatari del Modello, come definiti al Paragrafo 2.4 che precede. In particolare, il sistema disciplinare si applica nei confronti di:

Amministratori e Organi/Organismi di controllo

Su tali soggetti gravano specifiche responsabilità di osservanza e vigilanza sul Modello, correlate alle rispettive funzioni e ai compiti istituzionali.

Dipendenti

L'osservanza delle norme contenute nel Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Collaboratori e Interlocutori

Intesi quali prestatori di lavoro somministrato, collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati, soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.

La presa di conoscenza, l'accettazione e l'osservanza delle norme contenute nel presente Modello dovrà considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

6.3 Obblighi dei Destinatari

I Destinatari del Modello, nello svolgimento delle proprie attività, devono osservare scrupolosamente i seguenti obblighi:

- conformarsi al Modello, alle procedure aziendali che lo integrano e, in generale, alle previsioni di legge vigenti;
- conformare qualsiasi azione a criteri di trasparenza, riconoscibilità dei presupposti e del rispetto delle procedure, legittimità, verificabilità (anche ex post) dei presupposti e delle motivazioni che hanno condotto ad una specifica operazione, assenza di qualsiasi interesse improprio o di qualsiasi improprio condizionamento anche solo indiretto;
- evitare qualsiasi indebito o illecito o illegittimo favoreggiamento di terzi di qualsiasi genere;
- evitare qualsiasi conflitto di interesse;

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

- riferire ai propri superiori o, comunque all'Organismo, qualsiasi situazione, da chiunque posta in essere, di anomalia o di mancato rispetto dei modelli o delle procedure o dei controlli previsti;
- stimolare l'utilizzo del canale di whistleblowing.

Inoltre, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di gestione e controllo (anche solo per una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) devono osservare scrupolosamente i seguenti ulteriori obblighi:

- acquisire tutte le informazioni normative, professionali, deontologiche necessarie ed opportune per corrispondere in modo pienamente consapevole ed efficace alle previsioni sopra richiamate e alla loro finalità sostanziale;
- trasmettere a sottoposti e collaboratori formazione e informazione idonee ad assicurare l'attuazione dei modelli e la loro finalità sostanziale;
- verificare che siano rispettati gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello o dalle procedure applicative (flussi informativi);
- stimolare gli obblighi di segnalazione (segnalazioni) verso l'Organismo di Vigilanza e/o la trasmissione di ogni altra informazione ritenuta utile all'attività di vigilanza dell'Organismo.

Viene qui ribadito, quindi, in modo espresso e con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito o illegittimo, scorretto o, comunque non conforme al Modello (ivi compreso l'assetto procedurale di supporto al Modello) può essere giustificato o considerato meno grave in quanto compiuto "nell'interesse o a vantaggio della Società". Anzi! Pertanto, il suddetto comportamento, ove sia posto in essere nonostante le contrarie misure adottate dalla Società, costituirà uno degli specifici campi di intervento del presente sistema disciplinare.

6.4 Tipologia e criteri di applicazione delle Sanzioni

[omissis]

6.5 Misure Sanzionatorie

[omissis]

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

II - Prestatori di lavoro somministrato

In caso di mancata osservanza del Modello (per le parti applicabili) da parte dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro somministrato il responsabile della Direzione/Funzione/Area aziendale interessata presso cui il lavoratore presta la propria attività lavorativa, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti, previa comunicazione informativa all'Organismo, segnalerà formalmente la violazione alla società somministrante chiedendo l'irrogazione delle opportune sanzioni disciplinari.

Resta fermo che nei confronti della società somministrante potranno applicarsi le sanzioni contrattuali di cui al successivo punto VII.

III - Collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati

L'inosservanza del Modello nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Modello (per le parti applicabili) da parte di ciascun lavoratore autonomo, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

[omissis]

VII - Soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

Le violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e dei principi stabiliti nel Modello (per le parti applicabili) da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società potrà determinare, in conformità a quanto dovrà essere disciplinato nello specifico rapporto contrattuale (clausola di salvaguardia), la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà per la Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

VIII - Sanzioni specifiche relative alle segnalazioni "protette"

Sono applicate sanzioni specifiche, diversificate per categoria di soggetto in analogia a quanto sopra indicato, e da stabilire caso per caso, nei confronti di chi, con riferimento al sistema di whistleblowing:

- effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- viola le misure di tutela previste per il segnalante (diritto alla riservatezza ed alla protezione da ritorsioni), essendovi tenuto.

Nel caso in cui la violazione sia imputabile ad un soggetto lavoratore dipendente (o assimilato) si rinvia a quanto sopra esposto in relazione al "personale dipendente" (si evidenzia che, ricorrendone le condizioni, la violazione potrebbe condurre anche al licenziamento).

Nel caso in cui la violazione sia imputabile ad un soggetto classificato come "collaboratore" o "interlocutore" della Società, quest'ultima procederà alla immediata risoluzione del rapporto contrattuale e/o della collaborazione in qualsiasi forma effettuata, oltre alla rivalsa per eventuali danni patiti ed ogni altra opportuna tutela giuridica (azioni legali).

Nel caso in cui la violazione sia imputabile ad un soggetto diverso da lavoratori dipendenti (o assimilati), collaboratori o interlocutori, la Società attuerà ogni opportuna tutela giuridica (azioni legali) oltre alla rivalsa per eventuali danni patiti.

In ogni caso:

- ove la violazione sia imputabile al "gestore delle segnalazioni" (esterno alla Società) la stessa comporterà la immediata risoluzione del rapporto contrattuale e/o della collaborazione in qualsiasi forma effettuata, oltre alla rivalsa per eventuali danni patiti ed ogni altra opportuna tutela giuridica (azioni legali);
- ove la violazione sia imputabile, ad un membro dell'Organo Amministrativo o del Collegio Sindacale (o Sindaco Unico), la stessa comporterà la convocazione dell'assemblea dei soci per procedere alla valutazione di revoca per giusta causa, impregiudicata ogni altra azione di tutela legale;
- ove la violazione sia imputabile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza (o Organismo monocratico), la stessa comporterà la convocazione del Consiglio di Amministrazione per la dovuta valutazione in merito alla

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

risoluzione del rapporto contrattuale, impregiudicata ogni altra azione di tutela legale.

IX - Altre segnalazioni

Quanto sopra (punto VIII) si applica anche alle segnalazioni prevenute direttamente all'Organismo di Vigilanza, ad esempio tramite la casella di posta elettronica dedicata.

Capitolo 7

Documentazione correlata

7.1 Parte B - Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione è un documento articolato, costituito da una Introduzione e da una serie di Sezioni dedicate, ciascuna a processi sensibili (esposti a rischio-reato) e reati: ha lo scopo di far assumere ai Destinatari condotte operative conformi a quanto in essa prescritto, al fine di prevenire comportamenti che possano concretizzare ipotesi di reato.

7.2 Parte C - Codice Etico

Il Codice Etico è un documento che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione, al quale lo stesso Modello espressamente rinvia. Esso individua i valori aziendali e le principali indicazioni comportamentali necessarie per realizzarli, oltre a contenere idonee sanzioni per il mancato rispetto dello stesso.

7.3 Allegato: Fattispecie di Reato

L'allegato è un documento che riporta tutte le fattispecie di reato rilevanti per il D.Lgs. n. 231/2001, tra le quali soltanto alcune sono risultate significative per la Società e sono contemplate dal presente Modello (Parte Speciale).

7.4 Sistema organizzativo

Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello, l'organigramma aziendale (nella sua versione via via aggiornata nel tempo) e il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società (nella sua versione via via aggiornata nel tempo).

EVER S.r.l.

Modello Organizzativo D.Lgs. n. 231/2001 - Parte A_Parte Generale

7.5 Procedure aziendali

Tutte le procedure aziendali, citate nella Parte Speciale del Modello, o comunque adottate dalla Società nel corso del tempo per dare applicazione ai principi operativi del Modello costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso, poiché ne garantiscono l'efficace attuazione.

7.6 Clausola contrattuale

[omissis]
