



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001 E S.M.I.

INDICE

Definizioni

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Errevi System S.p.A.
2. La struttura e le componenti del Modello
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni
4. Storia ed attività di Errevi System S.p.A.
5. Il sistema di *Corporate Governance* e dei controlli interni di Errevi System S.p.A.
6. I reati rilevanti per Errevi System S.p.A.
7. I destinatari del Modello
8. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi
9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze
10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali
11. Il rapporto tra Modello 231 e Sistema di gestione integrato
12. L'Organismo di Vigilanza
13. Flussi informativi
14. Disciplina del *Whistleblowing*
15. Sistema disciplinare
16. Comunicazione e Formazione
17. Eventuale indagine a carico della Società

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

Parte Speciale I: Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale II: Acquisto di beni e servizi

Parte Speciale III: Attività commerciale

Parte Speciale IV: Sviluppo prodotto e produzione.

Parte Speciale V: Comunicazione, Marketing e organizzazione eventi

Parte Speciale VI: Amministrazione, finanza e fiscalità

Parte Speciale VII: Gestione dei sistemi informatici aziendali

Parte Speciale VIII: Risorse umane

Parte Speciale IX: Affari societari

Parte Speciale X: Salute e sicurezza sul lavoro e Adempimenti ambientali

Parte Speciale XI: Omaggi, regalie e sponsorizzazioni

Allegati

Allegato 1: Risk Assessment

Allegato 2: Codice Etico

Allegato 3: Codice di condotta fornitori

Allegato 4: Elenco dei reati presupposto

Definizioni

Errevi System S.p.A. (di seguito anche “Errevi” o “la Società”): società con sede legale a Reggio Emilia, Via Meuccio Ruini, 12 e una sede secondaria a Sesto San Giovanni, Via Bernardo Luini 109.

Attività sensibili: attività di cui si compone un processo aziendale che risultano potenzialmente esposte – alla luce del Risk Assessment 231 – a determinati rischi reato tra quelli compresi nel D.Lgs 231/01 (c.d. reati presupposto).

Canale Whistleblowing: canale di segnalazione adottato dalla società per riferire di potenziali violazioni del Modello 231, del Codice Etico e di altri illeciti penali, secondo la previsione della Policy Whistleblowing e strutturato al fine di garantire la riservatezza e la tutela da azioni ritorsive del soggetto segnalante, secondo le previsioni di cui al D.Lgs 24/23.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed. applicato dalla società.

Codice Etico: Codice Etico adottato da Errevi System S.p.A.

Codice di condotta fornitori: Codice di Condotta/Etico previsto specificamente per i fornitori e consulenti della società che raccoglie i principi di controllo e di prevenzione, pensati in chiave 231, a presidio dei potenziali rischi reato connessi al rapporto che Errevi System S.p.A. instaura con i propri fornitori.

Consulenti: soggetti che, quali fornitori di servizi e in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto o Decreto 231: 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" e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello 231 di Errevi System S.p.A., così come definiti nel dettaglio al § 7.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, in quanto tali sempre rientranti tra i “Destinatari” del Modello 231 di Errevi.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all’OdV da ogni destinatario del Modello e dall’OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati dal § 13 e dalle singole Parti Speciali;

Fornitore: qualsiasi soggetto o società o ente che fornisca alla società beni o servizi sulla base di uno specifico rapporto commerciale.

Illecito amministrativo 231: violazione da parte della società del D.Lgs 231/01 a cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'Art. 358 c.p.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “Modello Organizzativo” o “Modello 231”): il presente documento, quale sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”): organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Parte Speciale: parte del Modello dedicata a prevedere, per un determinato processo, i Protocolli 231, oltre ad individuare i rischi reato potenzialmente connessi a tale processo, le c.d. attività sensibili, le modalità di possibile commissione dei reati presupposto, i flussi informativi verso l'OdV.

Protocolli 231: Principi Generali di comportamento e Protocolli Specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello, adottati dalla Società quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato;

Procedura aziendale: normativa interna, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Pubblico ufficiale (o P.U.): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Reato-presupposto: ogni reato rientrante nel c.d. catalogo dei reati richiamati dal D.Lgs 231/01 che, se commesso da un esponente aziendale nell'ambito del contesto aziendale e in presenza dei criteri di imputazione di cui agli artt. 5, 6 7 del Decreto, può determinare la responsabilità da reato dell'Ente.

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

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello. Le condotte integranti una violazione del Modello sono descritte nello specifico nel § 9 della Parte Generale.

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Errevi System S.p.A.

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di Errevi con la finalità di organizzare la “vita” dell’ente, in modo da garantire la costante attuazione di una strategia di contenimento del rischio reato che caratterizza, in potenza, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di Errevi è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento aziendale**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Ispirandosi alla più recente giurisprudenza in materia, il Modello di Errevi System S.p.A. è stato strutturato sia calibrandolo sulle peculiarità organizzative e operative della Società e sugli specifici rischi reato che ne caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un *risk assessment* (posto alla base e parte integrante del Modello), sia attuando i più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento (quali, ad esempio, Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF-Confindustria 2019, *Position Papers* e circolari AODV e Assonime, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: **culturale e formativo** (promuovendo, in particolare attraverso il Codice Etico e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), **organizzativo** (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato), **di controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione) e, infine, **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. La struttura e le componenti del Modello

Il Modello 231 della Società è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l’intero “sistema 231” di Errevi – dal modello di *Governance* (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all’interno dell’organigramma aziendale secondo i principi della competenza, della tracciabilità e della segregazione), dal Codice Etico, dalle Procedure aziendali specificamente richiamate dal Modello e,

infine, dal Risk Assessment sulla cui base è stato redatto il presente Modello. In particolare:

a. La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs 231/01 e della struttura del Modello di Errevi System S.p.A., l'individuazione dei reati rilevanti per la società, la descrizione della società e del modello di *Governance*, l'indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi e del *Whistleblowing*, il rapporto tra funzioni di controllo e tra presidi interni, le vicende che impongono l'aggiornamento e/o l'integrazione del Modello, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, l'indicazione degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione sullo stesso.

b. Le **Parti Speciali**, organizzate per processi, individuano (i) le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *risk assessment*, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato; (ii) i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l'esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all'interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali** di comportamento e i **Protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti "Protocolli 231"), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato; (iv) le specifiche **procedure aziendali** e/o **istruzioni operative** che declinano ulteriormente i Protocolli 231 e che sono dunque parti integranti del Modello; (v) i **flussi informativi specifici** verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della modalità e frequenza della segnalazione.

Il Modello, così strutturato, contiene dunque tutte le componenti *obbligatorie* previste dall'art. 6 comma 2 D.Lgs 231/01. Con specifico riferimento all'individuazione delle "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati", la Società adotta specifici protocolli dedicati a regolamentare il processo di gestione dei flussi finanziari e i connessi adempimenti contabili (nei diversi contesti operativi: acquisti, vendite, finanziamenti, adempimenti fiscali e di bilancio, gestione dei bandi, gestione del personale, omaggi, regali e sponsorizzazioni, rapporti con la PA, operazioni straordinarie, etc.) e inseriti nelle Parti Speciali dedicate, a cui si rinvia. Inoltre, il Modello è stato costruito in attuazione degli *standard* richiamati in premessa (Linee Guida e giurisprudenza) sulla base dei risultati emersi dalle seguenti tre fasi del lavoro di elaborazione del Modello:

- a) Check up aziendale: fase preliminare finalizzata a conoscere l'azienda, la sua attività, la *corporate governance*, i suoi rapporti infragruppo, eventuali presidi scritti, nonché ad acquisire tutta la documentazione aziendale riferita ai suddetti ambiti di approfondimento.

- b) Risk Assessment: consistente nella mappatura dei rischi a cui i processi aziendali risultano potenzialmente esposti. Questa fase del lavoro ha consentito di isolare i processi aziendali c.d. sensibili, associandoli a relativi rischi reato e misurandone il c.d. rischio inerente e il c.d. rischio residuo.
- c) Individuazione della soglia di rischio accettabile e Gap Analysis: analisi dei presidi che l'ente ha dovuto adottare – oltre al Modello 231 – al fine di ridurre ad una soglia di accettabilità il rischio reato associato a ciascun processo.

I dettagli di tali fasi e i risultati emersi sono descritti, oltre che nei documenti di lavoro del *Team* di consulenti che ha contribuito alla redazione del Modello, nel documento di Risk Assessment allegato al Modello.

Sempre a livello di impostazione, si ritiene utile specificare che il presente Modello è stato volutamente costruito con lo scopo specifico di far prevalere la sua efficienza e utilizzabilità quale vero e proprio strumento aziendale *quotidiano* (dunque ricercando la massima sintesi e chiarezza possibile) sulla completezza illustrativa di ogni singolo passaggio ed elemento su cui è stato costruito. Ciò non toglie, però, che il Modello di Errevi è stato redatto dando piena e integrale attuazione ai più aggiornati *standard* di riferimento vigenti al momento della sua adozione e richiamati in premessa, che dunque vanno considerati quali presupposto essenziale *a monte* del presente documento, anche se non di volta in volta espressamente e integralmente riportati

3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi *pilastri fondamentali*, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. “reati presupposto”), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (c.d. *colpa di organizzazione*);
- b. in caso di commissione di uno dei “reati-presupposto” nell'interesse o a vantaggio della società, l'adozione preventiva da parte della società di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, vigilati – nella loro osservanza ed efficacia – da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;

- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l'ente, l'esimente opererà solo laddove sarà provata l'elusione fraudolenta del Modello adottato dall'ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all'altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l'avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia "esimente", in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all'art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere stata affidata all'Organismo di Vigilanza;
- f. l'efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano *sostanziale* e non formale: il Modello deve essere "vivo", realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari, costantemente testato per verificarne l'efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell'Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall'essere un "documento" a strumento di vera e concreta **organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo *normativo*, l'Organismo di Vigilanza rappresenta, nell'interesse esclusivo dell'azienda, lo strumento di *controllo* sulla sua applicazione ed efficacia; l'OdV si occupa di curare la diffusione
- h. in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l'OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e sull'applicabilità dei Protocolli contenuti nel Modello;
- i. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01;
- j. nell'ambito dell'attività di redazione del Modello, all'esito dell'attività di *risk assessment*, sono state selezionate, all'interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs 231/01, le figure di reato potenzialmente rilevanti per l'operatività tipica di Errevi;
- k. per tutti quei casi in cui il "Sistema 231" risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all'ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni

pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca del prezzo o del profitto del reato e della pubblicazione della sentenza di condanna;

1. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun reato presupposto un illecito amministrativo e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell'editale). L'elenco degli illeciti amministrativi, dei relativi reati-presupposto e delle connesse sanzioni è accessibile consultando l'Allegato 4.

4. Storia e attività di Errevi System S.p.A.

Errevi System S.p.A. è una società attiva nel settore ICT dal 1997, che si occupa della fornitura di servizi di gestione dell'infrastruttura IT e nello sviluppo e rivendita di software. Con un'esperienza di oltre 25 anni sul mercato italiano, Errevi si è progressivamente affermata come attore rilevante in ambito Cloud e Data Management & Security, divenendo un partner strategico per importanti vendor internazionali.

Errevi System opera, principalmente, mediante due business units strutturate in grado di fornire soluzioni software web-based per il business process management, marketing automation, CRM e la platform integration e in grado di progettare, implementare e mantenere infrastrutture ICT, infrastrutture cloud based, servizi ICT e servizi di cyber security per la gestione dei dati dei clienti.

In particolare, la divisione Business Solutions propone una vasta gamma di soluzioni applicative in grado di facilitare la collaborazione tra i diversi soggetti impegnati nei vari processi aziendali ed in grado di favorire la condivisione di informazioni e documenti, gestendone l'avanzamento all'interno dei processi stessi.

La divisione Systems Integration fornisce:

- la consulenza in ambito data center e cyber security per la progettazione e implementazione di infrastrutture ICT presso i clienti, nel cloud o ibride in funzione delle esigenze di performance, affidabilità e scalabilità delle applicazioni, avvalendosi delle migliori tecnologie, di una ventennale esperienza in attività di consulenza e di competenze certificate; questa divisione commercializza anche le componenti hardware e software necessarie per la realizzazione delle infrastrutture ICT e per la loro protezione;
- servizi di assistenza post-realizzazione e di gestione che garantiscono un solido appoggio al Cliente, oltre che affiancamento e formazione;
- servizi di cyber security che contemplano attività di prevenzione, protezione e vulnerability assessment.

La Società ha la sua sede principale a Reggio Emilia e una sede secondaria a Sesto San Giovanni (MI).

5. Il sistema di *Corporate Governance* e dei controlli interni di Errevi System S.p.A.

L'amministrazione della società è affidata al Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei soci. L'Organo amministrativo, attualmente composto da cinque membri, è investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, può compiere tutti gli atti che ritiene necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge o lo statuto riserva espressamente all'Assemblea, può altresì nominare procuratori per la gestione di specifici settori nell'esercizio dei poteri ad essi conferiti. Redige il bilancio di esercizio annuale corredato di una relazione sull'andamento della gestione sociale.

Al momento di prima approvazione del Modello, la rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio spettano al Presidente del CdA, all'Amministratore delegato (CEO) e al Consigliere Delegato, nei limiti dei poteri loro conferiti. L'oggetto, il titolare e le condizioni di esercizio di tale delega sono formalizzati in termini espressi, oltre che nelle delibere del CdA, nella visura camerale della società, a cui si richiama – quale rinvio mobile – integralmente.

Il controllo contabile è affidato al Collegio Sindacale e, dal bilancio del 2024, ad una Società di Revisione.

Inoltre, tutte le funzioni aziendali sono definite da un dettagliato organigramma scritto (a cui si rinvia), costantemente aggiornato, con lo scopo di individuare con precisione, il ruolo delle singole funzioni, le c.d. linee di riporto, i componenti dei singoli uffici, le mansioni di ciascun esponente aziendale.

Nell'organizzare e gestire i singoli processi aziendali, il sopra descritto sistema di Corporate Governance consente l'attuazione dei principi della chiara attribuzione dei poteri secondo criteri di competenza, della tracciabilità degli atti gestori e della segregazione.

Allo stesso modo, i Protocolli 231 contenuti nelle Parti Speciali del Modello, basandosi sul medesimo sistema di Corporate Governance, danno esecuzione agli stessi principi.

Il sistema dei controlli interni di Errevi è altresì costituito da un insieme di regole, procedure e assetti organizzativi finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi.

Gli attori del sistema di controllo interno di Errevi sono articolati secondo un modello a due livelli di presidio:

- un 1° livello di controllo, che definisce e gestisce i c.d. “controlli di linea”, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto dalle risorse interne di staff e di divisioni di Errevi;
- un 2° livello di controllo, svolto da strutture aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, con l'obiettivo di monitorare i principali rischi al fine di assicurare l'efficacia ed efficienza del loro trattamento e monitorarne l'adeguatezza e coerenza rispetto agli obiettivi aziendali. In Errevi, l'articolazione del secondo livello di controllo è garantita dal *Compliance Manager*;

il Compliance Manager inoltre assume il ruolo di Referente 231, ossia di referente interno dell'OdV.

Errevi ha definito inoltre un proprio sistema organizzativo in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 conforme ai requisiti normativi vigenti in materia (con particolare attenzione all'art.16 del D.Lgs.81/2008). Per ulteriori informazioni in merito alla struttura di tale sistema organizzativo e ai suoi componenti, si prega di far riferimento alla "Parte Speciale X - Salute e Sicurezza sul Lavoro".

Infine, la Società ha adottato un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la sicurezza delle informazioni, affidandone il controllo al Quality Manager e all'Information Security Management System Manager (cfr § 11).

6. I reati rilevanti per Errevi System S.p.A.

Come anticipato, il Modello di Errevi è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi-reato a cui risultano potenzialmente esposti i processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da una possibile esposizione al rischio-reato secondo una valutazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che la Società ha adottato.

All'esito del *risk assessment*, si è ritenuto che l'attività di Errevi sia potenzialmente esposta alle seguenti categorie di reato-presupposto previste dal D.Lgs 231/01:

- A. Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25, art. 25-*decies* D.Lgs 231/2001 e art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs 231/01) – questi, in realtà, considerati non tanto per la sussistenza in Errevi di rischi associativi in sé ma per la loro possibile connessione a reati fine potenzialmente rilevanti;
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e strumenti o segni di riconoscimento e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*bis*, art. 25-*novies* D.Lgs 231/2001);
- E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis1* D.Lgs 231/2001);
- F. Reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs 231/2001);
- G. Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*quinqies*, art. 25-*duodecies* D.Lgs 231/2001);

- H. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/01);
- I. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001);
- J. Delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies1 D.Lgs 231/01);
- K. Reati Ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
- L. Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/01);

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece state ritenute non rilevanti (ossia connotanti un rischio valutato come *non significativo*) le seguenti categorie di reati presupposto previste dal Decreto:

- A. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 D.Lgs 231/01);
- B. Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs 231/01);
- C. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs 231/01);
- D. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01);
- E. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01);
- F. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01) e Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturale e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs 231/01);
- G. Delitti di cui all'art 12, L. n. 9/2013 (in materia di frodi alimentari);
- H. Reati di transazionali rientranti nella disciplina di cui alla L. n. 146/2006;
- I. Reati rientranti nella disciplina delle c.d. crypto-attività di cui al D.lgs 129/2024 (art. 34) e al Regolamento UE 2023/1114 (artt. 89, 90 e 91);
- J. Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies D.Lgs 231/01).

Sul punto è utile specificare che, in relazione ad alcuni illeciti 231 sopra complessivamente citati come “rilevanti” per Errevi, alcuni singoli reati presupposto sono in realtà emersi come “non rilevanti” all’esito del *Risk Assessment*. Le Parti Speciali e il *Risk Assessment* (All. 1), dunque, richiamano nello specifico ed espressamente i singoli reati presupposto ritenuti rilevanti e a cui risultano esposti i processi aziendali, non limitandosi (come invece viene fatto, per ragioni di sintesi, in questo paragrafo di Parte Generale) a richiamare il solo illecito amministrativo 231 complessivamente inteso.

7. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di Errevi System S.p.A., in ogni sua parte, ed anche se operanti all'estero:

- coloro che ricoprono funzioni apicali e tutti i componenti degli organi sociali (membri del CdA, il Sindaco Unico, tutti i responsabili delle Funzioni societarie);
- tutti i dipendenti della società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale *in outsourcing*; a tal fine, posto che gli *outsourcer*, ove presenti, sono enti esterni a Errevi, dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi e rischi diversi da quelli di Errevi, ogni *outsourcer* è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli *outsourcer*) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in *outsourcing* (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali dovranno fare espresso riferimento – nell'elenco delle funzioni coinvolte – anche agli *outsourcer* eventualmente coinvolti nel processo); inoltre, il rapporto con l'*outsourcer* è a sua volta comunque regolato dai Protocolli 231 previsti dalla Parte Speciale II – Acquisto di beni e servizi, a cui si rinvia;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società o comunque che operano su suo mandato quali agenti, rappresentanti, procacciatori, segnalatori.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati "fornitori") si rinvia al § 8.

8. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi e ai partner.

I c.d. partner commerciali e, in particolare, i fornitori di beni e servizi di cui si avvale la Società (quali fornitori di hardware e software, fornitori di servizi, consulenti, fornitori di beni strumentali) operando su incarico e nell'interesse della Società, si inseriscono all'interno di un rapporto che può certamente esprimere peculiari rischi reato 231 in capo a Errevi.

La società ritiene dunque essenziale e prioritario adottare specifici Protocolli 231 che consentano di prevenire efficacemente i rischi reato che possono essere commessi dai partner commerciali nell'ambito del rapporto instaurato con la Società.

In questa prospettiva la Società, innanzitutto, promuove la conoscenza del proprio Modello anche verso i propri "stakeholders" e trasmette agli stessi una copia (*abstract*) dello stesso contenente i principi di controllo e i protocolli 231 a cui devono obbligatoriamente attenersi nell'erogazione dell'attività oggetto del rapporto di

fornitura. Le Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nel rapporto con il fornitore, inoltre, forniscono ai soggetti terzi con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione del Modello 231 da parte di Errevi, i relativi principi di comportamento in esso richiamati e il Codice di Condotta Fornitori.

Inoltre, nell'ottica di attuare una prevenzione dei rischi reato connessi al rapporto con i propri fornitori adeguata ed efficace e in linea con le più recenti *best practices*, all'esito di un *risk assessment* mirato, la Società ha previsto – nella Parte Speciale II - un insieme protocolli 231 integrati disegnati sulla base della peculiarità del rapporto che lega l'ente ai suoi partner e dei rischi reati che lo caratterizzano (reati contro la p.a., "caporalato", infortuni sul lavoro, rischi fiscali, etc.). In particolare, Errevi ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) **preventiva qualifica** del fornitore secondo standard qualitativi predefiniti, quali condizioni per il suo inserimento nell'albo fornitori, (ii) **formalizzazione e tracciabilità** del rapporto contrattuale con il fornitore qualificato con l'inserimento di specifiche "**clausole 231**" (iii) previsioni contrattuali che impegnino il fornitore – per sé e per i propri eventuali sub fornitori – al **rispetto del Codice di Condotta Fornitori e dei protocolli 231 applicabili ai fornitori**, quali presidi fondamentali che definiscono gli standard di compliance che il fornitore è tenuto a rispettare nel rapporto con Errevi; (iv) strumenti di **monitoraggio costante** (anche eventualmente mediante audit programmati e a sorpresa e altre forme di controllo) sul rispetto degli standard di compliance da parte dei fornitori durante tutta la permanenza del rapporto, nonché previsione di specifiche contestuali **conseguenze contrattuali e "sanzionatorie"** nei casi di violazione dei requisiti di qualifica e degli standard di compliance a cui il fornitore ha dichiarato di aderire.

Detto schema integrato di protezione 231 è regolato nello specifico nella Parte Speciale II, dalla Procedura 06.06 "Processo di acquisto e inside sales" e dalla Istruzione Operativa 03.04 "Qualifica fornitori".

9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di Errevi che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al § 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme, in termini significativi e non meramente formali:

- al Codice Etico di Errevi System S.p.A.;
- al Codice di Condotta Fornitori
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- ai Protocolli specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali e Istruzioni operative specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritti dal § 13 e il canale di segnalazione c.d. *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'intervento di Errevi in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV o tramite il canale *Whistleblowing* disciplinato al § 14.

Sul punto si ritiene utile specificare che Errevi ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali.

Il CdA di Errevi è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente, sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre

valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c. intervengono rilevanti modifiche organizzative e/o del *modello di governance* e/o dei processi aziendali all'interno di Errevi o vengono realizzate operazioni straordinarie quali acquisizioni o fusioni;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente;
- e. intervengono modifiche alle Procedure o ai presidi scritti (ad esempio le Procedure gestionali, le Istruzioni operative, gli standard contrattuali, etc.) richiamati dal Modello 231 (che dunque ne costituiscono parte integrante, come specificato al § 2). Nel caso in cui le procedure già in essere subiscano delle modifiche meramente formali e non sostanziali, è sufficiente che i Responsabili interni diano informativa tracciata e tempestiva al CEO e all'OdV, garantendone la successiva diffusione a tutti i destinatari da parte della funzione competente (Quality Manager). Le procedure e la loro eventuale modifica successiva sono proposte dal Process Owner o dal CEO, verificate dal Quality Manager e approvate dal CEO.

Il monitoraggio costante sull'emersione di una delle vicende potenzialmente modificative dell'organizzazione societaria e dei processi aziendali sopra elencati è attuato mediante un flusso informativo ad hoc, a cura del CdA, del Compliance manager e dei *process owner* del processo interessato dalla modifica, all'OdV, così come previsto nel dettaglio nel § 13 a cui si rinvia.

11. Il rapporto tra Modello 231 e il Sistema di Gestione Integrato.

L'adozione da parte di Errevi di un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la Sicurezza delle Informazioni (ISO 9001 e ISO 27001), di seguito SGI, seppur strutturato sulla base di normativa di settore diversa dal D.Lgs 231/01, risponde per molti versi a medesime esigenze organizzative e procedurali suggerite dalla corretta implementazione del Modello 231 nella gestione degli stessi processi aziendali, quando esposti anche a rischio reato.

In questa prospettiva, dunque, Errevi intende creare meccanismi di coordinamento tra i due sistemi organizzativi-procedurali, in modo, da una parte, di evitare duplicazioni e sovrapposizioni che rischierebbero di incidere negativamente

sull'efficienza di entrambi i sistemi e, dall'altra, di valorizzare in chiave 231 (dunque inserendoli e armonizzandoli nel Modello 231) i presidi aziendali e organizzativi certificati adottati nell'ambito del SGI, di cui la Società risulta già dotata.

Più in particolare, gli ambiti di interazione tra SGI e "sistema 231" risultano caratterizzare principalmente:

- *i presidi*: molte Procedure e Istruzioni operative aziendali adottate nell'ambito del SGI risultano idonei Protocolli 231 nella mitigazione dei rischi reati che connotano il processo a cui la procedura è applicabile; in queste aree di interazione, dunque, Errevi ha ritenuto opportuno non duplicare i presidi interni ma utilizzare – previa valutazione di idoneità alla mitigazione del rischio-reato effettuata nell'ambito della fase di *Gap Analysis* – i presidi già esistenti quali Protocolli 231;
- *le funzioni di controllo* (Quality Manager per il Sistema ISO 9001 e Information Security Management System Manager per il Sistema ISO 27001): l'esistenza stessa, nell'organigramma societario, di una Funzione di controllo sulla corretta strutturazione, sull'aggiornamento e sull'osservanza del SGI rappresenta di per sé anche un utile presidio 231; ciò in quanto, in primo luogo, la partecipazione di una funzione di controllo a processi esposti a rischio-reato inseriscono momenti di controllo fondamentali nel singolo processo; inoltre, su un piano diverso, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, nei suoi controlli, di tali funzioni e dei loro controlli.

In questo contesto, al fine di creare un meccanismo di corretto coordinamento tra *presidi* e *funzioni di controllo* negli ambiti di interazione tra SGI e 231, il Modello di Errevi prevede che:

- a) laddove un'area a rischio reato, secondo l'esito del *Risk Assessment* e della *Gap Analysis*, risulti già adeguatamente coperta (in tutto o in parte) da una Procedura interna esistente (adottata nell'ambito del SGI), la Parte Speciale del Modello farà specifico riferimento a tale Procedura o Istruzione operativa; in questi casi la Parte Speciale rinverrà espressamente, nell'elenco dei Protocolli 231 applicabili, alla Procedura, eventualmente aggiungendo ulteriori Protocolli a copertura di rischi che rimangono estranei alle sue attuali previsioni;
- b) laddove il Quality Manager o l'Information Security Management System Manager, in propria autonomia e nell'esercizio delle proprie funzioni, svolgano un controllo su processi aziendali regolati anche dal Modello 231, sarà sempre opportuno – affinché il controllo abbia piena efficacia 231 – estendere la loro verifica anche ai protocolli 231 previsti – per il processo oggetto di verifica – dalla Parte Speciale in aggiunta alla Procedura interna richiamata, pur non esonerando l'OdV da una sua autonoma valutazione di quanto emerso e dalla facoltà di svolgere propri autonomi controlli;

- c) sono istituiti specifici flussi informativi del Quality Manager e dell'Information Security Management System Manager verso l'OdV sia sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del SGI, sia sulla sua certificazione periodica; in particolare, il Quality Manager e l'Information Security Management System Manager comunicano *ad evento* ogni violazione del SGI che riscontrino nell'ambito della propria attività di controllo e, annualmente (quale segnalazione periodica), in merito all'attività di audit svolta sul rispetto e sul funzionamento del SGI. Lo stesso vale con riferimento al Compliance Manager, che è tenuto alla medesima segnalazione all'OdV, laddove – nell'ambito dei controlli svolti o delle segnalazioni ricevute – venga a conoscenza di eventi o condotte che devono essere segnalate all'OdV secondo le previsioni di cui al § 13 della presente Parte generale;
- d) laddove una procedura aziendale o Istruzione operativa richiamata dal SGI o, più in generale, lo stesso SGI vengano modificati, il Quality Manager e/o l'Information Security Management System Manager ne danno immediato avviso all'OdV affinché possa valutarne gli eventuali impatti sui Protocolli 231 declinati dalle procedure oggetto di modifica, intervenendo di conseguenza;
- e) da un punto di vista sistematico, nell'elencazione delle Funzioni aziendali coinvolte contenuta nelle Parti Speciali (per ciascuna attività a rischio), in linea di massima, non vengono indicati il Quality Manager e l'Information Security Management System Manager in quanto non direttamente coinvolti nel processo ma responsabili di un controllo regolato dal SGI che può certamente avere per oggetto anche processi regolati dal Modello 231 (e, per tale ragione, sono previsti specifici flussi *ad hoc* verso l'OdV, al § 13 a cui si rinvia).

12. L'Organismo di Vigilanza

12.1 Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, Errevi ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di *“vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento”*. L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello (mediante l'esecuzione di controllo svolti dallo stesso OdV o da un suo ausiliario su tutti i processi regolati dalle Parti Speciali, l'analisi dell'esito dei controlli svolti da altre funzioni di controllo, nonché l'analisi dei flussi informativi ricevuti, e dei flussi ricevuti dal Responsabile del canale Whistleblowing);

2. impulso sull'aggiornamento del Modello in caso di emersione di eventuali violazioni o carenze dei presidi o nel caso intervengano rilevanti modifiche del D.Lgs 231/01, così come previsto con maggior dettaglio al § 10 *supra*;
3. formazione sul Modello o supporto alla funzione People & Culture in merito all'attività di formazione sui contenuti e sul funzionamento del Modello di tutti gli esponenti aziendali.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'OdV deve redigere e attuare un Piano dei controlli annuale (ovviamente integrabile in base alle singole esigenze da controlli non programmati o *a sorpresa*) e supportare la funzione HR nella redazione e attuazione di un Piano annuale della formazione 231, eventualmente delegabile a ulteriori funzioni aziendali.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che disciplini gli aspetti più organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). È importante che il Regolamento disciplini espressamente le forme di documentazione dell'attività dell'OdV (verbali, email, fogli di lavoro, etc.) e la sua archiviazione, nonché i doveri di riservatezza a cui sono tenuti tutti i suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza, si riunisce con cadenza almeno bimestrale e comunque con la maggior frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo – al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità (in caso di OdV collegiale) e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

L'OdV opera mediante controlli diretti (dunque condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati dunque ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico “regista” di qualsiasi attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie attività qui menzionate, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV un *budget* annuale (su proposta dello stesso OdV). In ogni caso, ove ne ravvisi la necessità, l'OdV può disporre di risorse ulteriori rispetto a quelle indicate nel budget annuale, previa richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione.

12.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

a. Autonomia: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un budget di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di Errevi e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

b. Indipendenza: requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio e a qualsiasi processo regolato dal Modello e dai suoi protocolli. Se l'autonomia va intesa come libertà d'azione e di autodeterminazione con conseguente attribuzione di poteri supportati da capacità di spesa, l'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale e al *modus operandi* del componente dell'OdV, il quale deve dunque essere completamente esonerato da compiti operativi e gestori.

c. Professionalità: requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).

d. Onorabilità: si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

e. Continuità d'azione: requisito che indica come l'Organismo di Vigilanza debba essere una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza (non devono essergli attribuite mansioni operative, ma può fornire pareri consultivi sulla

costruzione del Modello). In tale prospettiva, l'OdV deve calendarizzare la propria attività in modo da assicurare la suddetta continuità, mediante la pianificazione di attività di monitoraggio con cadenza temporale predefinita, ferma restando la possibilità da parte dell'OdV di effettuare ulteriori controlli non cadenzati. In tale contesto, l'OdV assicura la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie in cui è coinvolta, ecc.).

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, Errevi individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori e dei membri del collegio sindacale;
- essere, o essere stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di Errevi o di altra società eventualmente partecipata, ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- direttamente o indirettamente, avere o aver avuto, anche in uno dei cinque esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con Errevi ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex Artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs 231/2001;
 - (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti

l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste dall'incarico.

Errevi, alla luce delle funzioni affidate all'OdV, considera imprescindibile dotarsi di un OdV monocratico "esterno" o collegiale a maggioranza "esterno". La scelta tra OdV monocratico e collegiale deve essere adottata dal CdA sulla base di una valutazione complessiva e generale sul livello di rischio a cui è esposta la società, sulle dimensioni dell'azienda (in termini di fatturato e di personale), e sull'ampiezza e complessità dei processi aziendali risultati esposti a rischio reato e dunque da sottoporre a controllo periodico.

In regime di adozione ordinaria del Modello, la durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo), rinnovabile massimo una volta.

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

13. Flussi informativi

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla migliore e più efficiente prevenzione del rischio reato. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV.

Al di là delle previsioni normative, i flussi informativi rappresentano anche uno strumento essenziale di controllo e vigilanza dell'OdV nonché di coinvolgimento attivo degli esponenti aziendali nel contribuire al funzionamento e all'applicazione diffusa e reale del Modello.

13.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in Errevi, si dividono in: (i) flussi ad evento e (ii) flussi periodici.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 7. Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 6. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi, dagli eventuali *outsourcer*, si rinvia ai Protocolli dedicati nelle corrispondenti Parti Speciali del Modello e al Codice di Condotta Fornitori.

Si aggiunge inoltre che, laddove il segnalante ritenga, di voler usufruire di una maggior protezione della sua riservatezza può sempre utilizzare i canali di segnalazione regolati nel § 14 sul *Whistleblowing*. Con riferimento invece alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, quali effetto della segnalazione, Errevi adotta le protezioni previste dall'art. 6 commi 2 *ter* e 2 *quater* del D.Lgs 231/2001 a tutela di ogni soggetto segnalante anche laddove sia stato utilizzato il canale di segnalazione dei flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo anziché quello *Whistleblowing* regolato dal § 14.

(i) Flussi *ad evento*:

- A. la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel § 9 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di

- uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
- B. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Errevi, a cui si rinvia integralmente;
 - C. i flussi informativi previsti dai §§ 10 e 11, in tema di modifica del modello di *governance*, della struttura organizzativa e dell'organigramma societario, nonché in ogni caso di operazioni straordinarie, di modifica del sistema dei controlli interni, di modifica delle Procedure aziendali richiamate dalle Parti Speciali e del SGI;
 - D. il Quality Manager, l'Information Security Management System Manager e il Compliance Manager informano l'OdV di ogni violazione rilevante del SGI che riscontrino nell'ambito della propria attività di controllo; sarà poi compito dell'OdV valutare l'eventuale rilevanza della segnalazione in chiave 231 e provvedere di conseguenza.

(ii) Flussi informativi periodici:

Sono flussi *periodici* tutte le informative a frequenza standardizzata (ad esempio flussi semestrali o annuali) elencate nello specifico in calce alle Parti Speciali del Modello, a cui si rinvia.

Parallelamente, l'OdV – quale ulteriore strumento di passaggio informativo - incontra o comunque si confronta periodicamente con le seguenti figure aziendali o, in alternativa e quando previste, riceve le relazioni periodiche redatte dalle stesse funzioni:

- Compliance Manager
- Datore di lavoro o suo delegato
- RSPP
- Collegio Sindacale
- Quality Manager e Information Security Management System Manager
- DPO

Tutte le segnalazioni e comunicazioni *ad evento* e *periodiche* vengono trasmesse all'OdV attraverso apposito indirizzo di posta ordinaria o, preferibilmente, casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta ordinaria: Via Meuccio Ruini, 12 | 42124 Reggio Emilia, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza (apponendo la scritta “riservata-urgente”, in busta chiusa).

Posta elettronica: odv@errevi.com

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 14 a cui si rinvia, l'OdV adotta misure idonee per

garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

13.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce annualmente (e, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione, con una relazione che dia conto:

- dell'attività di vigilanza e controllo svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- dell'uso eventuale del budget;
- degli aggiornamenti normativi di rilievo 231 e con possibili impatti sul Modello;
- del Piano dei controlli per l'anno successivo.

Con frequenza semestrale, invece, l'OdV trasmette una nota di riepilogo dell'attività in corso e dell'esito dei controlli del semestre precedente, fatto salvo ogni dovere di informativa verso il CdA.

Fermo restando la frequenza di cui sopra, il Presidente del CdA, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

Il Collegio Sindacale, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informato di ogni evidenza che dia conto della possibile commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e di eventuali violazioni o carenze del Modello.

14. La disciplina del *Whistleblowing*

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto, per le aziende private, disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Tale disciplina è stata di recente ulteriormente innovata dal D.lgs. 24/2023 con l'introduzione di ulteriori previsioni che ampliano il concetto di segnalazione di violazioni¹, tutte recepite dalla Società, attraverso l'adozione di un **canale Whistleblowing** operante su specifica piattaforma e della **"Policy Whistleblowing"**, a cui si rinvia integralmente, finalizzata alla corretta strutturazione delle segnalazioni di violazioni e alla tutela rigorosa e piena del segnalante.

Lo scopo della citata Policy è quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 della Società ma secondo una **struttura indipendente ed autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione delle citate norme, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, nonché la tutela del segnalante. Tale Policy, in particolare, è stata strutturata dando piena attuazione alle specifiche previsioni di cui al D.Lgs 24/23 e alla nuova formulazione dell'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01 e costituisce a tutti gli effetti un Protocollo 231, dunque è parte integrante del Modello 231 della Società.

La medesima Policy, inoltre, individua gli strumenti di **segnalazione interna ed esterna** (indicati nel dettaglio nella Policy, a cui si deve fare integrale riferimento) e l'affidamento – sulla base di una specifica nomina – al Compliance Manager del ruolo di Responsabile Whistleblowing (RWB), ossia di soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni effettuate tramite i canali Whistleblowing, dotato dei requisiti di indipendenza, autonomia e competenza.

La Policy Whistleblowing, inoltre, regola espressamente le interazioni tra segnalazioni Whistleblowing inviate al RWB e attività dell'OdV, prevedendo che il RWB (i) trasmetta immediatamente all'OdV le segnalazioni riferite a possibili violazioni o carenze del Modello 231 (disciplinando le modalità di trasmissione idonee a garantire i doveri di riservatezza di cui al d.lgs 24/23), (ii) trasmetta annualmente all'OdV la relazione annuale del RWB; ciò affinché l'OdV gestisca, in prospettiva 231, secondo i propri poteri istruttori, quelle segnalazioni che contengano profili rilevanti ai fini

¹ Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/23, le segnalazioni attraverso il canale di Whistleblowing possono riguardare:

- la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- qualsiasi condotta irregolare o violazione, attiva od omissiva, consumata o tentata, del Codice Etico, del Modello 231, inclusi regolamenti, direttive, policy e procedure interne;
- violazioni della normativa europea, ovvero illeciti previsti dall'Allegato 1 del D. Lgs. n. 24/2023 e delle disposizioni italiane che ne danno attuazione, relative ad alcuni settori specifici previsti dalla norma (ad es. per i contratti pubblici, tutela dell'ambiente, salute pubblica, etc.).

dell'applicazione, dell'osservanza e del funzionamento del Modello 231 della Società (ad esempio, una segnalazione Whistleblowing che evidenzia una violazione del Modello 231 verrà certamente gestita anche dall'OdV e dunque le azioni conseguenti verranno prese in carico dell'OdV secondo le previsioni del Modello 231 e del D.lgs. 231/01).

In questo contesto, si specifica inoltre che costituisce illecito disciplinare – dunque passibile di sanzione secondo il sistema disciplinare previsto dal presente Modello 231 – ogni comportamento che integri una violazione della Policy Whistleblowing; inoltre, costituiscono certamente illeciti disciplinari:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, costituisce un illecito disciplinare la condotta del segnalante qualora ne sia stata accertata la responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Con specifico riferimento alle condotte oggetto di segnalazione, se quest'ultima risulti fondata, si applicheranno le sanzioni previste dal presente Modello ove essere risulti integrata una violazione del Modello secondo le previsioni ivi previste.

15. Sistema disciplinare

15.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre*

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

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al § 9, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni, così come previste dal Regolamento Disciplinare affisso in azienda, sono adottate, all'esito del procedimento disciplinare, dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni di legge applicabili ai rapporti di lavoro e qui di seguito riepilogate.

15.2 Misure nei confronti degli amministratori, consiglieri e sindaci

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 9) da parte di uno o più Amministratori, Consiglieri e/o Sindaci di Errevi, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e/o il Sindaco Unico, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto

della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca della delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore e/o del sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti.

Tenuto conto che gli Amministratori e Consiglieri di Errevi sono nominati dall'Assemblea dei Soci, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

15.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 9), sono definiti come "illeciti disciplinari", ai sensi del CCNL applicabili alla categoria di riferimento.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dai citati CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

15.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;

- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

15.3.2 Operai, Impiegati, Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL applicabile al settore in cui opera Errevi:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;
- incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta una violazione di notevole rilievo del Modello;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocumento morale e/o materiale o integrare un reato.

15.3.3 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori, *outsourcer* e altri *partner* contrattuali

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 9) determina l'applicazione di clausole penali fino alla risoluzione o al recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Errevi prevede nelle "Clausole 231", così come richiamate dalla Parte Generale e nella Parte Speciale II - "Acquisto di beni e servizi".

16. Comunicazione e formazione

Errevi considera la diffusione capillare del Modello 231 e la formazione del personale sui suoi contenuti un elemento essenziale del funzionamento complessivo e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, la Società ritiene necessario adottare specifici strumenti che consentano il perseguimento di tale obiettivo e il monitoraggio costante sull'effettività dell'attività di diffusione e di formazione.

In particolare:

- con riferimento alla diffusione il Compliance Manager e il CPO sono responsabili della diffusione del Modello 231 e del Codice Etico con modalità tracciate a tutti i destinatari dello stesso, mediante un'informativa che illustri le caratteristiche principali del sistema 231 della Società (protocolli 231, attività dell'OdV, flussi informativi, sistema disciplinare, etc.). Inoltre in fase di assunzione, la Funzione People & Culture è responsabile della consegna del Modello 231 al neo-assunto, come meglio specificato nella Parte Speciale VIII – Gestione delle risorse Umane.

- Con riferimento alla formazione, il CPO è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello 231 di Errevi, adottando – previa consultazione con l'Organismo di Vigilanza – un Piano della formazione 231;

Con riferimento ai requisiti, il programma di formazione attuato da Errevi deve:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziare i contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'organizzazione (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- stabilire la periodicità dell'attività formativa, anche tenendo in considerazione i cambiamenti interni (ad esempio, di tipo organizzativo o relativi ad aggiornamenti documentali del Modello) ed esterni (quali aggiornamenti normativi, orientamenti, casi giurisprudenziali);
- assicurare un elevato grado di coinvolgimento del management tale da conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- stabilire l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, definendo appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti (es. raccolta firme dei partecipanti).

Oltre ad una formazione di tipo generale, dunque, il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione nei confronti di quei dipendenti che operano nelle aree ritenute maggiormente sensibili.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa e in stretto coordinamento con il CPO, verificare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

17. Eventuale indagine a carico della Società

Nell'eventualità in cui la Società sia indagata o imputata nell'ambito di un procedimento per un illecito amministrativo rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001, Errevi *“partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”* (art. 39 D.Lgs 231/01). In tale ultimo caso, dunque, qualora non sia possibile fare riferimento ai poteri di legale rappresentanza attribuiti ad altri consiglieri (in quanto anch'essi indagati), Errevi, al fine di poter esercitare il proprio e autonomo diritto di difesa in giudizio, può:

- nominare un nuovo rappresentante legale completamente estraneo ai fatti di cui al reato presupposto contestato o, in alternativa,
- nominare un rappresentante legale *ad litem* ai fini della sola costituzione nel procedimento.

Una volta avuta la notizia dell'indagine a carico della Società, il Presidente del CdA/o altro consigliere non indagato dovrà convocare con urgenza un Consiglio di amministrazione avente ad oggetto la nomina di un nuovo rappresentante legale con le modalità sopra riportate.

Il rappresentante legale di Errevi, così individuato, potrà dunque costituirsi in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.Lgs 231/01 e nominare i propri difensori, sempre nel rispetto dei protocolli previsti dalla Parte speciale II – Acquisti di beni e servizi.

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello 231 di Errevi System S.p.A. persegue lo scopo di individuare le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali potrebbero, in ipotesi, essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01; ciò avviene, in particolare, attraverso la previsione, per ciascuna attività sensibile specifica di cui si compongono i processi aziendali, di Principi generali di comportamento e di Protocolli specifici di prevenzione (nell'insieme definiti "Protocolli 231").

Oltre ai singoli Protocolli 231 previsti nelle Parti Speciali, l'attività aziendale deve in ogni modo essere sempre organizzata sulla base delle seguenti *Regole Fondamentali*, applicabili trasversalmente ad ogni processo aziendale, in quanto idonee a fornire i primi presidi strutturali nella prevenzione del rischio reato:

Attribuzione formale delle responsabilità: tutti coloro che, all'interno della Società, ricoprono o comunque svolgono un ruolo decisionale/di rappresentanza/di responsabilità in relazione ad uno o più processi aziendali regolati dalle Parti Speciali, devono essere formalmente individuati come tali all'interno dell'Organigramma aziendale che ne definisce con chiarezza la funzione ed il perimetro operativo;

Poteri di firma e i poteri autorizzativi interni: i poteri interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con le competenze e con una chiara indicazione dei limiti di spesa, senza possibilità di deroga;

Segregazione delle funzioni: deve essere garantita separazione tra i responsabili di ogni fase rilevante di cui si compone ciascun processo aziendale esposto a rischio reato, con la partecipazione minima ad ogni processo di almeno due funzioni differenti che devono intervenire in fasi separate e consecutive.

Trasparenza e tracciabilità: nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale, sia a livello di sistemi informativi;

Individuazione, nell'ambito di ciascuna area a rischio, delle Funzioni coinvolte e dei responsabili di processo (*c.d. process owners*): le Parti Speciali individuano tutte le Funzioni coinvolte (ossia tutti coloro che operano nell'ambito di un'attività aziendale esposta a rischio reato) e i singoli responsabili dell'intero processo o di una sua fase (ossia coloro che vigilano sul rispetto e sul funzionamento dei Protocolli ad esso applicabili, riferendone all'OdV secondo la disciplina dei Flussi Informativi verso l'OdV a cui si rinvia).

Considerata la trasversalità delle suddette regole, queste vanno intese a fondamento di ciascun processo aziendale regolato dalla Parte Speciale, anche se non richiamate o ripetute nell'elencazione dei singoli Protocolli.