

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Approvato dal CdA in data 23 gennaio 2024

SOMMARIO

PARTE GENERALE	4
1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
1.1. Premesse	4
1.2. Sanzioni applicabili all'ente	6
1.3. Reati presupposto	8
1.4. Forme di esenzione da responsabilità	16
1.5. Linee guida di Confindustria	17
2. MODELLO DI GOVERNANCE	19
2.1. Attività svolta da Apeiron Management S.p.A.	19
2.2. Sistema di corporate governance di Apeiron Management S.p.A.	21
2.3. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie	21
2.4. Attività di monitoraggio delle funzioni aziendali	22
3. IL MODELLO ADOTTATO DA APEIRON MANAGEMENT S.P.A.	23
3.1. Finalità del Modello	23
3.2. Rischio accettabile	23
3.3. Struttura, destinatari e ambito di applicazione	23
3.4. Approvazione del Modello	25
3.5. Aggiornamento e attuazione del Modello	25
3.6. Modello e Codice etico	26
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	27
4.1. Composizione	27
4.2. Revoca e sostituzione	29
4.3. Requisiti	30
4.4. Funzioni e poteri	30
4.5. Flussi informativi da parte dell'OdV	32
4.6. Flussi informativi nei confronti dell'OdV	33
5. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	34
5.1. Premessa	34
5.2. Ambito di applicazione	35
5.3. Canale di segnalazione interna	38

5.4.	Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali	44
5.5.	Divieto di ritorsione	46
5.6.	Limitazioni di responsabilità	48
5.7.	Sistema sanzionatorio	48
6.	SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	50
6.1.	Selezione del personale	50
6.2.	Informazione del personale	50
6.3.	Formazione del personale	50
7.	SISTEMA DISCIPLINARE	52
7.1.	Principi generali	52
7.2.	Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti	52
7.3.	Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, partner commerciali e consulenti	54
7.4.	Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	55
7.5.	Violazioni in materia di whistleblowing	55

PARTE GENERALE

1. *NORMATIVA DI RIFERIMENTO*

1.1. Premesse

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (i c.d. ‘Enti’), a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità amministrativa da reato a carico degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, ciò anche al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito¹.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che colpisce gli enti – da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc. – per i reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti ad essi funzionalmente legati – soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi² –.

Il Decreto prevede che gli enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, a fronte del compimento di taluni reati (c.d. “**reati presupposto**”) indicati tassativamente dalla legge e contenuti in un’elencazione che è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore.

Il primo criterio fondamentale d’imputazione consiste nel fatto che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente (c.d. **criterio oggettivo**): ciò significa che la responsabilità dell’ente sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l’ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto del risultato.

L’ente non è quindi responsabile se l’illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell’interesse esclusivo proprio o di terzi; e infatti, l’interesse esclusivo dell’agente o del terzo non determina alcuna responsabilità in capo all’ente, in quanto si verifica un’interruzione nello schema di immedesimazione organica, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

¹ Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e Protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996; Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997; Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

² Cfr. art. 5 del Decreto.

Il secondo fondamentale criterio di imputazione consiste invece nel fatto che il reato sia stato commesso da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso (c.d. **criterio soggettivo**).

In particolare, il reato deve essere stato commesso da:

- persone “*che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*” (c.d. “**soggetti in posizione apicale**” o “**soggetti apicali**” quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente);
- “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti*” apicali (c.d. “**soggetti in posizione subordinata**” o “**soggetti sottoposti**”, ossia soggetti subalterni, tipicamente lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

L'appartenenza dell'autore del reato a una o all'altra categoria è determinante ai fini della scelta dei criteri soggettivi di imputazione applicabili al caso concreto che, in relazione alla diversa posizione nell'organizzazione dell'ente, sono necessariamente diversificati (artt. 6 e 7 del Decreto).

Se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente va ricollegata al fatto che “*il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente*”³, per questo l'ente si identifica nella persona fisica che ha agito a suo vantaggio o nel suo interesse.

Se, invece, il reato è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell'ente è collegata all'inosservanza, da parte dello stesso, degli obblighi di direzione o vigilanza, e il reato dipende dall'esistenza di gravi carenze organizzative per le quali si può muovere un rimprovero (art. 7 del Decreto). L'imputabilità del reato all'ente presuppone comunque la sussistenza, e quindi la prova, del nesso eziologico fra l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e la condotta delittuosa del soggetto sottoposto, tale per cui sia possibile ravvisare nei confronti dell'ente la c.d. **colpa di organizzazione**.

La responsabilità dell'ente è agganciata a quella dell'autore materiale dell'illecito, ma è altresì diretta e autonoma e prescinde dall'accertamento della responsabilità di una persona fisica (art. 8 del Decreto).

La giurisdizione italiana sussiste quando l'azione o l'omissione che costituisce il reato sia avvenuta sul territorio dello Stato italiano, o comunque si sia verificato in Italia l'evento che di tale azione od omissione sia la conseguenza (art. 6, comma 2 c.p.).

³ Così la Relazione di accompagnamento al Decreto.

Gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale, per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese, rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

1.2. Sanzioni applicabili all'ente

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto è basato su un doppio binario: da una parte la sanzione pecuniaria e dall'altra quella interdittiva.

La **sanzione principale e indefettibile** è quella **pecuniaria**, comminata tramite il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero di quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000; ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,37.

Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è invece fissato tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

In concreto, dunque, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di euro 25.822,84 (riducibili sino alla metà ai sensi dell'art. 12 del Decreto) ed un massimo di euro 1.549.370,69.

La sanzione pecuniaria ha natura amministrativa e si applica sempre, anche qualora l'ente abbia riparato le conseguenze giuridiche derivanti dal reato.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

1. ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. ha adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È inoltre prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le **sanzioni interdittive** hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, arrivando nei casi più gravi a paralizzare l'ente. Si applicano solo per i reati per i quali sono espressamente previste e possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a specifiche amministrazioni);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Possono essere applicate altresì come **strumenti cautelari** prima della condanna, qualora vi siano gravi indizi per ritenere sussistente la responsabilità dell'ente, nonché fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate in via definitiva qualora l'ente sia utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati ovvero sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni (art. 16 del Decreto).

Il giudice può inoltre nominare un commissario ai sensi dell'art. 15 del Decreto, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
2. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Al fine di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti a fini di lucro, in caso di condanna è inoltre prevista la sanzione della **confisca**, la quale ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato

(salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca.

Sempre in caso di condanna ad una sanzione interdittiva, il giudice può altresì disporre la **pubblicazione della sentenza**: la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice e mediante affissione all'albo del Comune in cui ha sede l'ente. La pubblicazione è a spese dell'ente ed è eseguita dalla Cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.3. Reati presupposto

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei **reati espressamente indicati nel Decreto**. L'elenco dei reati, ampliato nel corso degli anni, ricomprende fattispecie assai eterogenee tra loro.

Nello specifico, i reati a cui si applica la disciplina sono i seguenti:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto):

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento nella scelta del concorrente (art. 353 *bis* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode in agricoltura (art. 2 della Legge 898/1986);
- peculato (art. 314 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto):
- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
 - omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale (art. 1, comma 11 del D.L. 105/2019).
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto):
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.P.R. 309/2009);
 - illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.).
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis* del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie internazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

6. Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);

- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 19/2023).

L'art. 25 *ter*, lett. d) ed e) del D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione di cui all'art. 2623, comma 1 c.c. e il delitto di cui all'art. 2623, comma 2 c.c., oggi abrogati. Prudenzialmente si ritiene opportuno integrare il Modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito inizialmente dall'art. 2623 c.c., bensì concernente anche le successive modifiche dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 *bis* T.U.F. (D.Lgs. 58/1998).

Inoltre, in virtù delle novelle legislative introdotte con il D.Lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione) è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
 - a. le parole: “*o di revisione*” sono state soppresse;
 - b. le parole: “*ad altri organi sociali o alle società di revisione*” sono state sostituite dalle seguenti: “*o ad altri organi sociali*”;
- sono stati inseriti i nuovi reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale e di impedito controllo (artt. 27 e 29 del D.Lgs. 39/2010).

Per le stesse ragioni esposte poc'anzi, è opportuno integrare il Modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche con riferimento ai nuovi reati e alle fattispecie così come oggi riformulate.

7. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto):

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater*.1 c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies*.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2 c.p.);

- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
 - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
 - cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
 - banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
 - assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
 - impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 della L. 342/1976);
 - danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 della L. 342/1976).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.) (art. 25 *quater.1* del Decreto).
9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).
10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto):
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
 - manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 *bis* e 187 *ter* del T.U.F., che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali qualora il fatto costituisca reato.

11. Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.), qualora il reato sia stato commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto):
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1* del Decreto):
- indebita utilizzazione e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 *ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
 - trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.).
14. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* del Decreto):
- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (artt. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies*, 171 *octies* della L. 633/1941).
15. Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.) (art. 25 *decies* del Decreto).
16. Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto):
- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
 - inquinamento ambientale e disastro ambientale colposo (art. 452 *quinquies* c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
 - associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso aggravata dalla finalità di commettere delitti ambientali (art. 452 *octies* c.p.);
 - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
 - distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. 152/2006);
 - violazione in materia di bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. 152/2006);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D.Lgs. 152/2006);
 - traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D.Lgs. 152/2006);
 - sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* del D.Lgs. 152/2006);
 - superamento dei valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 del D.Lgs. 152/2006);
 - importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 della L. 150/1992);
 - falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 *bis* della L. 150/1992);
 - violazione delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 della L. 549/1993);
 - inquinamento doloso o colposo di nave (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/2007).
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis* del D.Lgs. 25 luglio 1998) (art. 25 *duodecies* del Decreto).
18. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto):
- propaganda, istigazione e incitamento, fondate in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (art. 3 della L. 654/1975).
19. Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto):
- frode in manifestazioni sportive (art. 1 della L. 401/1989);
 - esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della L. 401/1989).
20. Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* del Decreto):
- dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 1 del D.Lgs. 74/2000);

- dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, quando l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore ad euro 100.000,00 (art. 2, comma 2 *bis* del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 del D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo di imposta, è inferiore ad euro 100.000,00 (art. 8, comma 2 *bis* del D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;
- omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;
- indebita compensazione (art. 10 *quater* del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro.

21. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto):

- fattispecie previste dal d.P.R. 43/1973.

22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del Decreto):

- furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodecies* del Decreto):

- riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.).

24. Commissione, nelle forme del tentativo, di uno dei delitti indicati (art. 26 del Decreto).

25. Reati commessi all'estero.

A norma dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati (contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001) commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede 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.

1.4. Forme di esenzione da responsabilità

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero qualora l'ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude la colpa dell'ente e, conseguentemente, l'applicazione delle sanzioni.

Nello specifico, al Consiglio di Amministrazione compete l'adozione e l'efficace attuazione del **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, nonché la nomina membri dell'**Organismo di Vigilanza** (art. 6, comma 1, lett. a) e b)).

L'ente può infatti andare esente da sanzione se prova:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione dei rischi-reato idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi in concreto (di seguito il "**Modello**" o "**MOG**");

2. di aver affidato la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché il compito di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito l'“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”);
3. che le persone che hanno commesso il reato l'abbiano fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
4. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto, al secondo comma, indica il contenuto del Modello, che dovrà presentare le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati presupposto;
- 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede inoltre la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Lo stesso Decreto (art. 6, comma 3) prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche linee guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Le linee guida vengono comunicate al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità a prevenire i reati dei modelli elaborati in conformità alle linee guida delle associazioni di categoria.

1.5. Linee guida di Confindustria

Nel 2021 Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee guida per la costruzione dei Modelli organizzativi.

I punti fondamentali relativi alla costruzione dei Modelli possono essere così riassunti:

1. attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
2. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - Codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali e informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo integrato e di gestione;
 - comunicazione al personale e formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure o protocolli previsti dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle Linee guida non inficia la validità del Modello, il quale deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, anche discostandosi dalle previsioni di Confindustria che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. MODELLO DI GOVERNANCE

2.1. Attività svolta da Apeiron Management S.p.A.

Apeiron Management S.p.A. (di seguito “**Apeiron**”, l’“**Impresa**” o la “**Società**”) svolge **attività di consulenza in materia di investimento nel settore dei crediti inesigibili o deteriorati in senso lato.**

Secondo quanto espressamente previsto dall’art. 4 dello Statuto, la Società ha per oggetto:

1. la ricerca, la raccolta di informazioni e il monitoraggio di opportunità nel settore dei crediti inesigibili o deteriorati in senso lato;
2. l’analisi delle opportunità di cui al punto 1, intesa come valutazione della singola posizione e dei fondamentali sottostanti, inclusa la società titolare della posizione ed il settore in cui tale società opera, e l’assistenza nella eventuale *due diligence* e determinazione del potenziale prezzo di acquisto;
3. la consulenza a investitori terzi relativa all’attività di acquisto, alla detenzione, alla gestione e alla ristrutturazione di tali posizioni creditizie o più ampi portafogli di attività comprendenti un insieme di posizioni creditizie, nei confronti di società di capitali, quotate e non, nel territorio italiano e dell’Europa meridionale;
4. il supporto a investitori terzi, tramite monitoraggio, alla gestione delle singole posizioni creditizie e dei portafogli di attività di cui al punto 3. La Società potrà anche fornire consulenza strategico-finanziaria in relazione a negoziazioni con le società di capitali debentrici al fine di velocizzare, concordare e perfezionare eventuali operazioni di ristrutturazione finanziaria ed industriale ritenute opportune. La Società potrà altresì svolgere servizi di supporto alla gestione di eventuali contenziosi giudiziali o stragiudiziali a favore di organi giudiziari, banche e intermediari finanziari di cui al punto precedente, che siano titolari di posizioni creditizie nei confronti di società di capitali, quotate e non, incluse le necessarie interlocuzioni con le società debentrici;
5. la consulenza nelle fasi di vendita relativa alle tempistiche, alle modalità, ai prezzi di dismissione delle singole posizioni creditizie e dei portafogli di attività;
6. l’attività di supporto e/o consulenza a banche, intermediari finanziari, società di capitali in materia di struttura finanziaria, amministrazione, gestione aziendale, pianificazione strategica volta all’ottimizzazione delle prospettive patrimoniali e reddituali di società da esse detenute o partecipate, inclusa la predisposizione di studi di fattibilità di iniziative imprenditoriali, progetti di rilancio aziendale e processi di transizione proprietaria, l’assistenza nell’organizzazione di operazioni finanziarie che coinvolgono più soggetti finanziatori, la preparazione di piani di ristrutturazione finanziaria, la stesura di piani di sviluppo aziendale, e la negoziazione degli stessi con banche e/o intermediari finanziari;
7. le ulteriori attività strumentali connesse che dovessero risultare necessarie, utili e propedeutiche alla puntuale esecuzione di tutte le attività rientranti nell’oggetto sociale.

La Società non può comunque esercitare attività riservate a professionisti e/o per il cui esercizio è prescritta dalla legge l'iscrizione in appositi albi o registri e/o l'ottenimento di apposita autorizzazione.

Per ogni opportunità di investimento viene creato un *team* di lavoro (c.d. ***Deal Team***) composto quantomeno da un *partner*, un dipendente *senior* con il ruolo di *director* e un dipendente *junior*. Nel caso di approvazione dell'investimento da parte del cliente, un dipendente *senior* e un dipendente *junior* del *team* si occupano delle relative attività di gestione.

Apeiron presta, in particolare, attività di consulenza nei confronti di Apollo Management International LLP (di seguito "**Apollo**", "**Fondo Apollo**" o "**Fondo**") sulla base di un *Consultancy agreement* stipulato dalle due società (**all. 1**).

L'attività di consulenza svolta da Apeiron nei confronti del Fondo Apollo è così riassumibile:

1. ***origination***: ricerca di opportunità di investimento da proporre al Fondo;
2. ***due diligence***: valutazione e strutturazione delle opportunità di investimento tramite analisi documentale e descrizione del possibile investimento;
3. ***price***: valutazione del valore a cui effettuare l'eventuale investimento;
4. ***investment committee***: supporto nei processi di approvazione interna dell'investimento da parte del Fondo;
5. ***execution***: attività di gestione dell'investimento in nome e per conto del Fondo, previa sottoscrizione da parte di quest'ultimo di apposito mandato.

Trattandosi di investimenti formalmente effettuati da Apollo, ogni attività sopra descritta è oggetto di approvazione da parte di quest'ultimo. **In nessuna delle fasi sopra descritte Apeiron ha dunque potere decisorio.**

La Società aggiorna *con cadenza settimanale* un **documento di pipeline** in cui sono riportati:

- le opportunità di investimento in corso di valutazione;
- gli investimenti in gestione in nome e per conto di Apollo;
- le opportunità di investimento a cui non si è dato seguito.

Sempre *con cadenza settimanale* viene inoltre organizzato un incontro tra gli amministratori e i dipendenti *senior* di Apeiron (c.d. ***pipeline meetings***) volto a discutere il contenuto del documento di *pipeline* e, in generale, le opportunità di investimento.

Annualmente il Fondo accorda ad Apeiron un ***budget di spesa***, inteso quale fondo a perdere da utilizzare per la ricerca e l'analisi delle varie opportunità di investimento. Nel caso di approvazione dell'investimento, è invece Apollo ad assumersi direttamente i relativi costi di gestione, secondo quanto rendicontato da Apeiron.

Al fine di permettere ad Apollo di assumere le più opportune decisioni, *con cadenza bisettimanale* Apeiron organizza con il Fondo un **meeting di confronto** volto a delineare le nuove opportunità di investimento e gli sviluppi degli investimenti in corso di gestione; a valle dell'incontro Apeiron condivide il **documento di pipeline** redatto dai singoli *Deal Teams*.

2.2. Sistema di *corporate governance* di Apeiron Management S.p.A.

Il modello di *corporate governance* di Apeiron è strutturato in modo tale da assicurare e garantire la massima efficienza ed efficacia operativa nella realizzazione delle attività sociali.

In particolare, la Società è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** (di seguito "CdA") di tre membri, mentre il controllo sull'attività di gestione è affidato ad un **Collegio Sindacale** composto da tre membri effettivi e due supplenti. È inoltre istituito un **Comitato di supervisione strategica**, organo tecnico di natura consultiva con lo scopo di fornire supporto istruttorio, gestionale, di indirizzo e propositivo alle funzioni della Società nella valutazione delle proposte di *origination*, nella definizione delle strategie operative e nella gestione della fase esecutiva.

Per maggiori dettagli circa la composizione e il funzionamento degli organi societari si rimanda al documento denominato "**Regolamento sul funzionamento degli organi sociali**" (all. 2), che si intende integralmente richiamato in questa sede.

La struttura organizzativa di Apeiron è orientata a garantire una separazione di compiti, ruoli e responsabilità al fine di migliorare l'efficienza sui vari processi aziendali e garantire un controllo più pervasivo sull'esercizio delle attività sociali. La suddivisione dei compiti e dei ruoli è delineata nell'**organigramma aziendale** (all. 3) annualmente rivisto e aggiornato per dare seguito ai cambiamenti organizzativi.

2.3. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività a rischio, il Modello prevede specifici protocolli dedicati alle modalità di gestione delle risorse finanziarie. Finalità principale di tali protocolli è impedire la costituzione di fondi fuori bilancio.

Le procedure aziendali predisposte in attuazione di tali protocolli assicurano, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile. Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche

o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

I protocolli e le procedure attuative relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il quale indirizza al *management* indicazioni relative a opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (in entrata e in uscita), con eventuali accorgimenti pensati proprio al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001 (ad esempio rilevazione delle anomalie in particolari operazioni o pagamenti che non risultano giustificati dall'economia della transazione).

2.4. Attività di monitoraggio delle funzioni aziendali

La Società adotta un sistema interno di coordinamento e controllo sulle attività svolte da tutte le funzioni aziendali.

La Società può effettuare, inoltre, **audit interni**, dei quali viene redatto apposito verbale.

3. IL MODELLO ADOTTATO DA APEIRON MANAGEMENT S.P.A.

3.1. Finalità del Modello

Il Modello di Apeiron ha lo scopo di prevenire la commissione di reati e di reprimere qualsiasi comportamento illecito svolto nell'ambito dell'attività sociale, attraverso la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo.

Questo obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito delle quali esiste, con diversi gradi di intensità, una possibilità di commissione di reati.

Per ciascuna di tali attività, il sistema organizzativo dell'Impresa impone regole e processi diretti a impedire la commissione dei reati e un adeguato sistema di controllo interno.

Il Modello, così strutturato, anche con rinvio alle procedure interne, si pone come obiettivo di:

- cristallizzare e definire i comportamenti che sono considerati illeciti dall'Impresa, oltre che dall'ordinamento, in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi etici che Apeiron intende osservare nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare e formare tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Impresa che la commissione di un reato (anche nella forma tentata) effettuata, in tutto o in parte, a vantaggio o nell'interesse della Società costituisce una violazione delle regole aziendali e può assumere rilevanza nei loro confronti sul piano penale e nei confronti della Società per quanto riguarda la responsabilità amministrativa da reato *ex* D.Lgs. 231/2001;
- controllare i settori di attività in cui è stato rilevato un rischio di commissione dei reati.

3.2. Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli adottati.

3.3. Struttura, destinatari e ambito di applicazione

Il presente Modello è costituito da:

1. una **Parte Generale**, che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
2. una **Parte Speciale**, focalizzata sulle aree di attività e i processi strumentali ritenuti "a rischio" e "sensibili", nonché sulle norme di comportamento e sugli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e agli assetti organizzativi della Società.

Nel caso in cui si verificano cambiamenti del contesto interno ed esterno, la Società si impegna ad adeguare il Modello e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento secondo le modalità operative ritenute più appropriate, rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente in Apeiron e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- le regole di comportamento ricomprese anche nel Codice etico di Apeiron, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) della Società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i flussi informativi nei confronti dell'OdV;
- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- la verifica e documentazione di ogni operazione atipica o rilevante;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l'assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo aziendale;
- la definizione di poteri autorizzativi ed esecutivi coerenti con le responsabilità assegnate;
- una disponibilità a favore dell'OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- le regole e le responsabilità per l'implementazione e per l'aggiornamento periodico del Modello, nonché per la verifica del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure adottate dalla Società;
- l'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i destinatari del Modello relativa al rispetto dei principi normativi di cui al Decreto.

Il Modello è destinato, nello specifico, a tutti i dipendenti e amministratori della Società.

Nella parte applicabile, **il Modello è destinato anche ai fornitori e ai partner commerciali**, intesi come persone fisiche o società che prestano, secondo diverse forme o modalità, la propria collaborazione ad Apeiron per lo svolgimento delle proprie attività. Pertanto, i suddetti contratti di appalto, fornitura o *partnership* commerciale che Apeiron dovesse stipulare con terzi dovranno necessariamente prevedere specifiche clausole che permettano di garantire il rispetto del Modello adottato da Apeiron o, comunque, il rispetto del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso Apeiron, prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali, dovrà svolgere un'adeguata procedura di *due diligence* diretta a verificare, fra l'altro: (i) la reputazione e l'affidabilità del soggetto con cui intende trattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori; (ii) la stabilità finanziaria e patrimoniale della controparte o del *partner*; (iii) la competenza ed esperienza tecnica per rendere il servizio richiesto e oggetto del contratto; (iv) le referenze e i rapporti con le pubbliche autorità.

3.4. Approvazione del Modello

Il Modello, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, è stato adottato con **delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 gennaio 2024**.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre affidato all'**Organismo di Vigilanza** l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.5. Aggiornamento e attuazione del Modello

Il Modello è sottoposto a verifica periodica ed è modificato nel caso in cui vengano individuate significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione, delle attività dell'Impresa e/o della normativa di riferimento.

Le modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello, anche laddove proposte dall'OdV, sono rimesse alla competenza del CdA. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il CdA può delegare uno o più amministratori, che periodicamente riferiscono al Consiglio sulla natura delle modifiche apportate.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello e, in specie, di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'Impresa ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

L'Impresa provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

Come anticipato, spetta all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.6. Modello e Codice etico

Apeiron intende improntare lo svolgimento della propria attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.

A tal fine, l'Impresa si è dotata di un **Codice etico** (**all. 4**), approvato dal CdA contestualmente all'adozione del Modello, che integra la precedente Carta dei valori (**all. 5**) ed è volto a definire una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi societari, dei dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte di Apeiron, sebbene richiami principi di comportamento rilevanti ai fini del Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1. Composizione

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e deve essere caratterizzato da continuità d'azione. Non può esser individuato nel Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale. L'OdV è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

La composizione dell'Organismo è individuata nel verbale di nomina dello stesso.

Apeiron ha ritenuto di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un **organo collegiale**:

- a. i cui membri sono nominati dal Consiglio di Amministrazione;
- b. **composto da due professionisti esterni e un componente del Collegio Sindacale della Società.**

I membri sono individuati tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in materia legale, contabile, di *risk assessment* ed *internal auditing*, giuslavoristica, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

I **membri esterni** devono essere indipendenti dalla Società e pertanto:

- non devono essere legati alla Società o alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti, da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;
- non devono avere rapporti di parentela con i soci o gli amministratori della Società, o delle Società da questa controllate e/o partecipate nonché delle Società controllanti e/o partecipanti idonei a ridurne l'autonomia di giudizio.

Il **Presidente dell'Organismo di Vigilanza** deve essere scelto e nominato tra i membri esterni;

- c. che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- d. dotato di **autonomi poteri di intervento** nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- e. che opera secondo il **metodo collegiale** ed è dotato di un proprio regolamento di funzionamento, redatto dallo stesso;
- f. dotato di un **budget di spesa annuale** ad uso esclusivo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi è dotato dei poteri di firma in Apeiron per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato da un Amministratore Delegato, nei limiti delle sue deleghe, o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo determinato dal CdA, con possibilità di rinnovo.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno **trimestrale** e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio regolamento di funzionamento.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti esterni quali, a titolo di esempio, altri membri del Collegio Sindacale o i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono **cause di ineleggibilità ed incompatibilità** con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- essere membro munito di deleghe operative del CdA di Apeiron;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con un amministratore della Società;
- l'esistenza di conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per delitti non colposi e per reati puniti a titolo di dolo o di colpa richiamati nell'ambito del D.Lgs. 231/2001.

4.2. Revoca e sostituzione

A tutela dell'autonomia e indipendenza dell'Organismo, modifiche alla sua struttura (quali ad esempio revoche), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto adeguatamente motivato e all'unanimità dei presenti.

La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri di vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/2001.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'Organismo, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato e gli altri componenti dell'OdV, stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA dichiara l'avvenuta decadenza del componente per cui siano venuti meno i predetti requisiti.

Parimenti, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, ovvero un'infermità o altre ragioni di natura personale che, comunque, determinino l'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore a 3 mesi comporta la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra descritte.

Per le medesime ragioni sopra descritte, un membro dell'OdV può rassegnare le proprie dimissioni, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione con un preavviso di almeno trenta giorni.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo, nei casi in cui venga meno il numero minimo di componenti sopra indicato. Nel frattempo,

L'Organismo resta nel pieno dei propri poteri e funzioni, seppur operando in formazione ridotta, deliberando all'unanimità dei membri presenti.

Qualora, a causa degli eventi sopra citati, l'OdV si trovi temporaneamente costituito da un solo componente, quest'ultimo potrà comunque adottare ogni provvedimento che ritenga indifferibile per far fronte a situazioni di emergenza.

Qualora le circostanze precedenti riguardino il Presidente dell'OdV, a questi subentra il componente più anziano che rimane in carica sino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera la nomina del nuovo componente.

4.3. Requisiti

Indipendentemente dalla sua composizione, l'OdV deve garantire i seguenti requisiti:

- a. **autonomia e indipendenza**: mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Detti requisiti sono assicurati dalla composizione collegiale, dall'assenza di alcun rapporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- b. **professionalità**: è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c. **continuità di azione**: è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.
- d. **onorabilità e assenza di conflitti di interesse**.

La scelta di istituire un organo collegiale è stata dettata anche dall'esigenza di rafforzare i suddetti requisiti.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e, dunque, di effettività di azione, sono stabiliti – mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal CdA o dall'OdV – **flussi informativi da e verso l'Organismo**.

4.4. Funzioni e poteri

All'OdV sono riconosciuti **autonomi poteri di iniziativa e di controllo** nell'esercizio delle sue funzioni e **non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali**, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

All'Organismo di Vigilanza di Apeiron è affidato, **sul piano generale**, il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e delle controparti, nella misura è richiesta a ciascuno;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'Organismo di Vigilanza di Apeiron è affidato, **sul piano operativo**, il compito di:

- svolgere a campione le attività di controllo previste dal Modello che trovano, tra l'altro, la loro formalizzazione nel Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'OdV;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali, verificando costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti funzioni, nonché del RSPP per quanto concerne le problematiche concernenti l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- coordinarsi con l'Amministratore Delegato, o funzioni da lui delegate, per i programmi di formazione del personale;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
- vigilare, più in generale, sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti a quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- fornire periodicamente all'Amministratore Delegato e, tramite quest'ultimo, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione avente ad oggetto l'attività di monitoraggio posta in essere e gli eventuali punti critici riscontrati;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività.

A tal fine, all'OdV sono attribuiti i seguenti **poteri**:

- emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
- svolgere attività ispettiva con modalità predeterminate e comunicate all'organo dirigente;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle attività a rischio, anche senza previa autorizzazione dell'organo dirigente;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i dipendenti forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie;
- esprime, prima della loro adozione, parere in merito all'adeguatezza e all'idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza effettuerà un riesame approfondito del Modello, del livello di formazione del personale e della efficacia complessiva del sistema di prevenzione reati in presenza di una delle seguenti situazioni:

- a. avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna della Società per responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. 231/2001, ovvero avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna di personale della Società per un reato presupposto *ex* D.Lgs. 231/2001;
- b. identificazione, nel corso dell'attività ispettiva, della violazione sostanziale di un protocollo considerato "critico" o di una procedura relativa ad attività a rischio;
- c. individuazione, nel corso dell'attività ispettiva, di criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Nel caso a), l'esame dovrà estendersi a tutti i processi interessati dallo specifico reato, mentre nei casi b) e c) potrà essere limitato al singolo aspetto organizzativo (attività o protocollo) all'interno del quale sono state identificate le violazioni o le criticità.

4.5. Flussi informativi *da parte dell'OdV*

L'OdV riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al Consiglio di Amministrazione e non dipende gerarchicamente da nessuna delle funzioni aziendali.

All'esito di ogni attività ispettiva l'OdV redige uno specifico **verbale**, conservato presso lo stesso Organismo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza opera secondo le seguenti linee di *reporting*:

1. su *base periodica*, entro il termine del mese di marzo, mediante l'invio di una **relazione annuale** diretta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
2. *tempestiva*, mediante l'invio di una **relazione** diretta all'Amministratore Delegato e/o al CdA e comunque al Collegio Sindacale, ove risultino accertati **fatti di particolare rilevanza**.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono essere verbalizzati; copia dei verbali verrà custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

4.6. Flussi informativi *nei confronti dell'OdV*

La trasmissione delle richieste di informazioni e dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, nonché delle violazioni del Codice etico, deve avvenire secondo le modalità di seguito descritte:

- a. preferibilmente all'indirizzo di posta elettronica: *odv@apeironmgmt.com*.

In applicazione della disciplina sopra indicata, con l'adozione del presente Modello la Società ha istituito una specifica procedura ("*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*", **all. 6**) coinvolgendo i responsabili ivi indicati e stabilendo l'oggetto e la periodicità della comunicazione.

5. **SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

5.1. Premessa

L'adeguatezza e l'effettività del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere le eventuali trasgressioni.

Ad implementare questo profilo è intervenuta dapprima la Legge 179/2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. *whistleblowing*), e da ultimo il D.Lgs. 24/2023, con cui l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

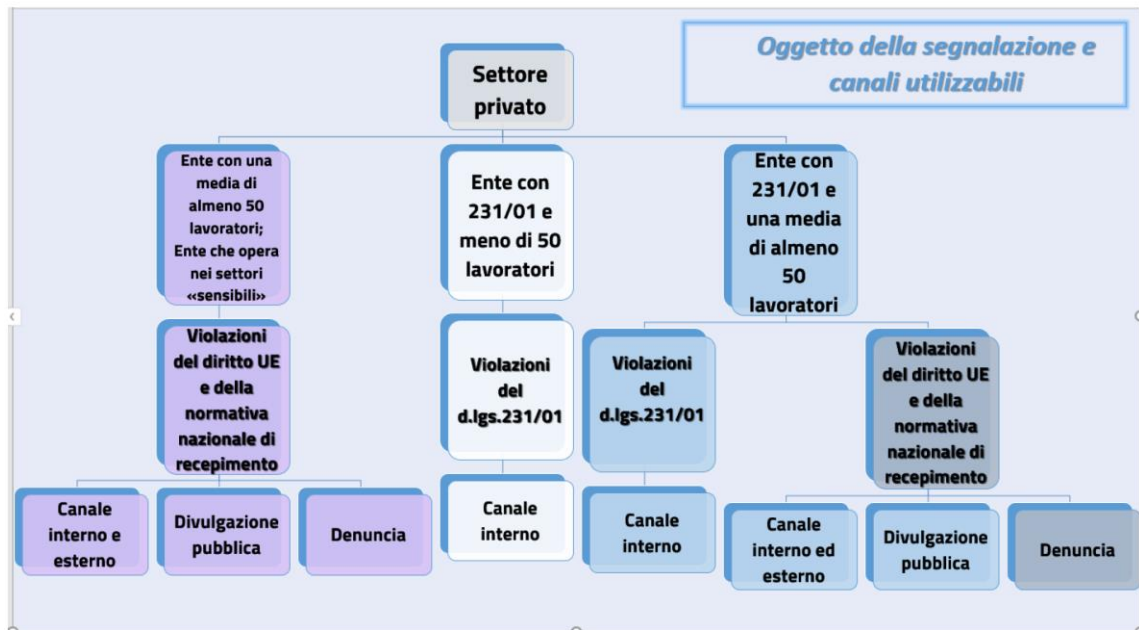
Più in dettaglio, il D.Lgs. 24/2023 prevede che il Modello debba contenere prescrizioni relative tra l'altro:

- a. ai canali di segnalazione interna;
- b. ai canali di segnalazioni esterna;
- c. ai divieti di ritorsione;
- d. alla previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo la recente riforma, le imprese sono in generale tenute a dotarsi – a seconda delle loro dimensioni, della natura pubblica o privata delle stesse e dell'eventuale adozione di un Modello organizzativo – di strumenti idonei a raccogliere segnalazioni, anche anonime, provenienti dall'interno o dall'esterno e relative a fatti idonei ad integrare la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, violazioni del Modello organizzativo, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea o riguardanti il mercato interno.

L'estensione dell'oggetto della segnalazione varia a seconda della tipologia di soggetto coinvolto. Con specifico riferimento al settore privato, la normativa è stata compendiata dalle Linee guida per le segnalazioni esterne adottate da ANAC in data 12 luglio 2023 secondo il seguente schema:

Settore privato



Stante la natura privata dell'ente e la presenza di meno di 50 lavoratori dipendenti, **Apeiron è dunque tenuta ad implementare un canale interno per le segnalazioni relative alle sole violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del presente Modello organizzativo.**

Secondo i dettami legislativi, la gestione del canale di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato. Secondo quanto riconosciuto anche dalla Linee guida ANAC del 12 luglio 2023 e ribadito dalle Linee guida Confindustria del 27 ottobre 2023, tale funzione può essere ricoperta anche dall'OdV.

È inoltre istituito presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) un canale di segnalazione esterna da utilizzare nei casi specificamente previsti dal D.Lgs. 24/2023 (per l'elencazione specifica si rinvia all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023), tra cui non rientra Apeiron.

5.2. Ambito di applicazione

Forma e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta (anche con modalità informatiche) o in forma orale.**

Per **segnalazione** si intende qualsiasi comunicazione, anche anonima, avente ad oggetto la descrizione di comportamenti (attivi o omissivi), riferibili ai componenti degli organi di

amministrazione e di controllo, al personale (dirigenti, quadri e dipendenti) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano illeciti o realizzati in violazione del Modello, della normativa interna aziendale ovvero delle procedure e/o *standard* di *compliance* rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

In particolare, anche ai fini del vaglio di ammissibilità, è necessario che risultino chiari i seguenti **elementi essenziali della segnalazione:**

- dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, *i.e.* descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, con specificazione dei dettagli relativi alle notizie circostanziali e – ove possibile – delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È inoltre utile l'allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel caso di segnalazione tramite posta ordinaria, è inoltre opportuno che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione").

Dall'ambito delle segnalazioni sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste connesse ad un interesse personale del segnalante che riguardi esclusivamente il proprio rapporto di lavoro ovvero che attenga ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica). Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing*;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le indicazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Destinatari della disciplina

Grava su **tutti i componenti della Società**, apicali e non, e sui **soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società** l'obbligo di denunciare le violazioni – anche solo “sospette” – del Modello e delle procedure operative di cui vengano a conoscenza, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

La segnalazione può dunque essere effettuata da **qualunque persona che abbia acquisito informazioni su potenziali illeciti all'interno del contesto lavorativo**, tra cui a mero titolo esemplificativo dipendenti, collaboratori, membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, volontari, tirocinanti, appaltatori e subappaltatori, fornitori, ex dipendenti con rapporto di lavoro terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, ovvero candidati non ancora assunti, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Soggetti tutelati

Le disposizioni in materia di *whistleblowing* tutelano i seguenti soggetti:

- dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società;
- eventuali volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, quali i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

La tutela delle persone segnalanti di cui al comma precedente si applica anche:

- quando il rapporto giuridico non risulta ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state comunque acquisite nel corso del suddetto rapporto.

Le misure di protezione previste dalla presente Procedura si applicano altresì:

- ai facilitatori, intesi come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

5.3. Canale di segnalazione interna

Designazione del responsabile

La Società individua il responsabile dell'istituzione, implementazione, gestione e monitoraggio del canale di segnalazione interno (di seguito "**Responsabile *whistleblowing***") nella persona del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il quale è dotato di autonomia⁴ e specificamente ed adeguatamente formato alla gestione delle segnalazioni.

La Società, da una parte, si impegna a garantire l'autonomia e indipendenza del Responsabile *whistleblowing* e, dall'altra, quest'ultimo ha il dovere di assicurarsi in ogni momento di essere posto nella condizione di svolgere le indagini e, in generale, i propri compiti in modo autonomo rispetto alle altre funzioni aziendali, di non essere soggetto ad interferenze di alcun tipo nello svolgimento delle stesse e di disporre di tutte le risorse personali e materiali necessarie per svolgerle. Pertanto, nel caso in cui dalla segnalazione stessa o dalla successiva indagine emergano elementi tali da far ritenere sussistente un **conflitto di interessi** – anche solo potenziale – con il Responsabile *whistleblowing*, egli sarà tenuto ad astenersi da ogni attività ulteriore relativa a tale segnalazione.

Il conflitto di interessi può sussistere nel caso in cui il Responsabile *whistleblowing* coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

In tali situazioni la segnalazione è indirizzata all'Amministratore Delegato, il quale è tenuto al rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Istituzione del canale di segnalazione

La Società adegua il proprio canale di segnalazione agli *standard* prescritti dalla normativa vigente, in modo tale da renderlo accessibile non solo ai dipendenti ma anche a tutti gli ulteriori interlocutori, quali ad esempio fornitori e clienti acquisiti o potenziali, nonché da garantire la

⁴ Tale requisito deve essere inteso come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

riservatezza dell'identità del segnalante, della persona menzionata nella segnalazione e dei contenuti della segnalazione, nei termini dettagliati di seguito.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- **per iscritto** a mezzo **posta ordinaria** all'indirizzo della Società: *Piazza San Babila n. 4/D, 20122, Milano*. La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta che riporti all'esterno la dicitura "Riservata personale al responsabile della segnalazione";
- **oralmente**, tramite **linea telefonica** al numero di telefono +390282878479 ovvero su **appuntamento**, mediante incontro in presenza o comunicazione a distanza simultanea audiovideo.

Qualora il segnalante faccia richiesta di segnalazione orale mediante **incontro**, il Responsabile *whistleblowing* fissa entro *quindici giorni* un appuntamento, in modo che il primo possa riferire la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*. In caso di segnalazione orale differita:

- viene individuato un luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante;
- il segnalante è avvertito del fatto che la conversazione verrà registrata;
- qualora il segnalante si opponga alla registrazione, il Responsabile *whistleblowing* redige un apposito verbale, sottoscritto da segnalante, a cui ne viene consegnata una copia;
- il segnalante avrà la possibilità di verificare, rettificare e accettare con sottoscrizione la trascrizione della conversazione.

I riferimenti al canale di segnalazione adottato sono pubblicati sul sito *web* della Società unitamente alla procedura e ai presupposti per effettuare una segnalazione.

Nel caso in cui il segnalante preferisca non rivelare la propria identità, potrà effettuare una **segnalazione anonima**. In tal caso sarà comunque necessario identificare le persone coinvolte nei fatti segnalati, al fine di garantire che l'investigazione derivante dalla segnalazione abbia la maggior efficacia possibile. In ogni caso le segnalazioni anonime devono essere registrate dal Responsabile *whistleblowing* e la documentazione ricevuta deve essere conservata; laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il segnalante. Il Responsabile *whistleblowing* garantisce pertanto anche in tal caso il rispetto della più stretta riservatezza.

Gestione della segnalazione

Secondo quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023, una volta ricevuta la segnalazione il Responsabile *whistleblowing*:

- a. rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** entro *sette giorni* dalla ricezione della segnalazione, a meno di segnalazioni anonime con riferimento alle quali non sia in alcun modo possibile individuare e/o instaurare un canale di comunicazione con il segnalante (i.e. segnalazione anonima tramite posta in cui non sia stato indicato alcun recapito a cui inviare ogni comunicazione necessaria);
- b. mantiene le **interlocuzioni con il segnalante** e, se necessario, richiede a quest'ultimo **integrazioni**;
- c. dà diligente **seguito alle segnalazioni ricevute**;
- d. fornisce un **riscontro** alla segnalazione entro *tre mesi* dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro *tre mesi* dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Nei casi di particolare complessità, entro il suddetto termine il Responsabile *whistleblowing* informa il segnalante che l'istruttoria è ancora in corso.

Il Responsabile *whistleblowing* è altresì tenuto a dare notizia della segnalazione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento al punto c), il Responsabile *whistleblowing* valuta, anche sulla base di eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti per l'avvio della successiva fase istruttoria, con conseguente:

- **avvio della fase istruttoria**, nel caso di ammissibilità della segnalazione;
- **chiusura della segnalazione**, nel caso di inammissibilità della segnalazione, con specifica indicazione del motivo.

Ai fini dell'**ammissibilità**, è necessario che nella segnalazione risultino chiare⁵:

- le *circostanze di tempo e di luogo* in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, tramite una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le *generalità* o *altri elementi* che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Al contrario, la segnalazione è ritenuta **inammissibile** in caso di:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Responsabile *whistleblowing*;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

⁵ Secondo quanto previsto dalle Linee guida Confindustria adottate nell'ottobre 2023, i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione *whistleblowing*.

Nell'eventualità in cui il Responsabile *whistleblowing* decida di non dare avvio alla fase istruttoria, provvede ad informare il segnalante entro *tre mesi* dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro *tre mesi* dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Nel caso in cui il segnalante non sia contattabile a causa di segnalazione anonima, provvede ad archiviare la pratica.

Le segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, anche se anonime, sono trasmesse all'Amministratore Delegato ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa, in particolare affinché valuti se le stesse siano state effettuate al solo scopo di ledere la reputazione ovvero di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o alla Società segnalata.

Il Responsabile *whistleblowing* informa inoltre immediatamente l'OdV affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento.

Svolgimento dell'istruttoria

Nel corso della fase istruttoria il Responsabile *whistleblowing*:

- procede ad approfondimenti e analisi specifiche volte a verificare la ragionevole fondatezza della violazione segnalata;
- ricostruisce i processi gestionali e decisionali, seguiti sulla base della documentazione e di ulteriori elementi che ritenesse necessari;
- richiede eventuali integrazioni o chiarimenti al segnalante;
- acquisisce eventuali informazioni dalle strutture aziendali interessate e dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali possono chiedere di essere sentite nonché di produrre osservazioni scritte o documenti;
- acquisisce eventuali informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, comprese le persone a cui la segnalazione attribuisce la responsabilità delle violazioni segnalate. Tali soggetti (i) devono essere coinvolti nel momento e secondo le modalità appropriate per garantire il corretto svolgimento dell'indagine, e (ii) hanno il diritto di essere ascoltati nonché di produrre osservazioni scritte o documenti. Nel caso in cui vengano sentiti oralmente, tali soggetti sono avvertiti del fatto che la conversazione verrà registrata ovvero riportata in apposito verbale, che il dichiarante avrà la possibilità di verificare, rettificare e accettare con sottoscrizione, senza tuttavia riceverne copia;
- elabora eventuali indicazioni circa l'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Qualora per l'analisi e la corretta gestione della segnalazione dovessero risultare necessarie o anche solo opportune competenze tecniche non in possesso del Responsabile *whistleblowing*, quest'ultimo ha facoltà di farsi affiancare da consulenti esterni di comprovata esperienza e

professionalità. Tali consulenti esterni, così come tutti i soggetti coinvolti nell'attività istruttoria, sono altresì tenuti, previo specifico avvertimento da parte del Responsabile *whistleblowing* ed eventuale sottoscrizione di appositi documenti, agli obblighi di riservatezza meglio dettagliati nel prosieguo.

In ogni caso, qualora risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali il Responsabile *whistleblowing* è tenuto ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di ogni altra persona coinvolta, a meno che si tratti di dati necessari all'indagine condotta da tali soggetti.

Resta inteso che non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali operate dalle varie funzioni aziendali.

Tutte le fasi dell'attività istruttoria devono essere tracciate e archiviate, a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

Chiusura dell'istruttoria

Conclusa l'istruttoria e presa una decisione sull'esito della stessa, **il segnalante è informato dell'esito dell'indagine ovvero della necessità di proseguire nell'attività di accertamento.** In quest'ultima ipotesi, il segnalante è successivamente informato dell'effettiva chiusura dell'indagine e del relativo esito.

Con specifico riferimento alla natura di tale informativa, il Responsabile *whistleblowing* indica al segnalante che la segnalazione (a) è stata archiviata in quanto ritenuta infondata; ovvero (b) è stata messa a conoscenza degli organi competenti della Società, unitamente a tutti gli elementi e le indicazioni ad essi necessari affinché siano presi gli opportuni provvedimenti.

Al Responsabile *whistleblowing* non compete infatti alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti e/o procedimenti conseguenti.

A conclusione di ciascuna attività istruttoria, dopo aver dato seguito alla comunicazione al segnalante ed aver eventualmente interloquuto con il soggetto segnalato ovvero valutato le osservazioni scritte presentate da quest'ultimo, **il Responsabile *whistleblowing* redige un report destinato al Consiglio di Amministrazione della Società e all'Organismo di Vigilanza** in cui sono riportati:

- la descrizione puntuale dei fatti segnalati e dei soggetti coinvolti;
- i fatti accertati a seguito delle attività di indagine e le modalità con cui è stata svolta l'istruttoria;

- le evidenze raccolte, ivi incluse le registrazioni delle audizioni, eventuali testimonianze raccolte per iscritto o i verbali delle audizioni nonché ogni altra documentazione rilevante;
- le conclusioni a cui è giunto all'esito delle attività istruttorie e pertanto (a) l'indicazione delle ipotesi di inosservanza di disposizioni, procedure o fatti di rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, nonché (b) eventuali osservazioni e indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive da intraprendere.

Non sono riportati i dati del segnalante o altri elementi che ne permetterebbero l'identificazione, salvo suo esplicito consenso.

Buona fede delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede.

I segnalanti in buona fede sono coloro che segnalano o rivelano violazioni con la ragionevole convinzione che le informazioni segnalate siano veritiere o che siano state fornite in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura.

Trasmissione della segnalazione

Chiunque riceva in qualsiasi forma una segnalazione che possa essere qualificata come *whistleblowing* (es. è esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta, nell'oggetto o nel testo della comunicazione) è tenuto a trasmettere al Responsabile *whistleblowing* l'originale, unitamente all'eventuale documentazione a supporto, entro *sette giorni* dalla ricezione attraverso i canali di segnalazione sopra descritti e a dare contestuale notizia della trasmissione al segnalante, se conosciuto.

Al soggetto che riceve la segnalazione:

- è fatto divieto di trattenere copia cartacea della stessa;
- è fatto obbligo di eliminare eventuali copie digitali;
- è fatto divieto di intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi o approfondimento della stessa;
- è fatto obbligo di mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari previste nel presente Modello.

Informazione e sensibilizzazione

Affinché sia garantito un corretto ed efficiente funzionamento del sistema di segnalazione è necessaria la promozione nella Società della cultura del *whistleblowing*.

A tal fine, la Società provvede, tramite idonea attività formativa, ad informare e sensibilizzare i dipendenti in merito al sistema di segnalazione adottato, definendo in modo semplice e comprensibile le finalità e le modalità di utilizzo del canale interno.

5.4. Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali

Il canale di segnalazione interna deve garantire la **riservatezza dell'identità del segnalante e delle eventuali altre persone coinvolte nella segnalazione**, nonché **del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**.

Qualsiasi trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e del D.Lgs. 51/2018. In ogni caso, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Responsabile *whistleblowing* nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023, in applicazione della disciplina in materia di trattamento dei dati personali, ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nel presente Modello e, dunque, per la corretta gestione delle segnalazioni ricevute.

Viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito *internet* della Società.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare seguito alle stesse. Per tale ragione, i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Responsabile *whistleblowing* vigila sul rispetto delle misure, di natura organizzativa e tecnica, finalizzate a garantire la riservatezza del segnalante e l'integrità e confidenzialità dei dati oggetto di segnalazione; garantisce altresì la sicurezza del canale di segnalazione in termini di confidenzialità, integrità e disponibilità delle informazioni, sia rispetto ai dati oggetto di segnalazione che rispetto all'identità del segnalante, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Non è tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del segnalante e del segnalato o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità dello stesso non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003.

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione appaia fondata sulla base della segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato a seguito della segnalazione, qualora la rivelazione dell'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità appaia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le ragioni della rivelazione dei dati riservati vengono previamente comunicate per iscritto al segnalante. Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non può essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che pertanto non può essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

In ogni caso, l'obbligo di tutela del segnalante può essere superato nel caso in cui:

- il segnalante presti il consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- l'identità del segnalante debba essere comunicata all'Autorità Giudiziaria, al Pubblico Ministero o ad altra autorità competente nell'ambito di un'indagine penale, disciplinare o di disciplina;
- sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità del segnalante sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione da parte di ANAC delle sanzioni amministrative pecuniarie⁶, nonché l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal presente Modello.

⁶ A tal fine, è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, pubblicato sul sito istituzionale. Tali misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

5.5. Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il divieto di ritorsioni a danno del segnalante comprende una serie di casi, tra cui a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società adotta le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alle prescrizioni indicate nel presente Modello, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite⁷.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela:

- il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, deve aver fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione deve essere stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura.

Eventuali ritorsioni derivanti dalla segnalazione costituiscono una violazione molto grave che può comportare l'irrogazione da parte di ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie a carico della Società da 10.000 a 50.000 euro.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, la Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque in malafede abbia effettuato segnalazioni false infondate o opportunistiche e al solo scopo di diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Rimane invece di competenza dell'Autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Come già precisato, il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In queste ipotesi al segnalante viene irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela, ancorché tardiva, deve comunque essere applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, di archiviazione e di accertata colpa lieve.

⁷ Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Opera infatti un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla stessa. La presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante. Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

5.6. Limitazioni di responsabilità

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, il segnalante non può essere chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano solamente nel caso in cui:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (es. accesso abusivo a un sistema informatico o atto di pirateria informatica) resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del segnalante. Non risulta viceversa punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

5.7. Sistema sanzionatorio

Il sistema disciplinare previsto dal presente Modello si applica anche nei confronti dei responsabili di ritorsione, ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione, violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

Il segnalante può altresì comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e quest'ultima, nei casi indicati ai punti precedenti, è tenuta ad applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla ovvero che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa vigente, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nei casi di cui all'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

6. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1. Selezione del personale

La scelta e la gestione del personale dipendente, così come dei fornitori e dei partner commerciali di Apeiron, deve rispondere a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza, secondo quanto previsto dal Codice etico della Società e tenendo conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.lgs. 231/2001.

6.2. Informazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività dell'Organismo di Vigilanza che sovrintende all'attività operando in collaborazione con le funzioni aziendali e con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, **la Società si impegna alla creazione di una cartella dedicata all'interno del drive aziendale Box, con accesso aperto a tutti i dipendenti, nella quale sono caricati il Modello e il Codice etico in formato digitale.**

Ai nuovi assunti viene indicata l'esistenza della suddetta cartella.

Il Modello sarà oggetto dell'attività di formazione descritta nel paragrafo successivo.

6.3. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e del rivestire o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito delle varie funzioni aziendali:

- provvedere alla definizione di un programma periodico di aggiornamento, da condividere con l'OdV, che preveda un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;

- predisporre un calendario da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

Sarà di converso cura dell'OdV informare le varie funzioni aziendali in merito a:

- modifiche della normativa di riferimento tali da rendere necessario lo svolgimento di un nuovo ciclo formativo;
- necessità di attività formativa integrativa a seguito dell'identificazione di condotte suscettibili di costituire violazione del D.Lgs. 231/2001 e/o del presente Modello.

7. **SISTEMA DISCIPLINARE**

7.1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, **i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo nel caso in cui prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.**

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai **lavoratori dipendenti** quanto ai **terzi** che operano per conto della o con la Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare, da un lato, e di carattere contrattuale/negoziale, dall'altro.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso, ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

7.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro.

Il codice disciplinare dell'Impresa, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base della previsione esposta nel seguito.

Costituisce **illecito disciplinare del dipendente o del dirigente** dell'Impresa:

- a. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta in particolare per le attività a rischio;
- b. la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- c. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;

- d. l'omissione o la violazione, anche isolata, dei protocolli e delle prescrizioni del Modello finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
- e. la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- f. la violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del Decreto, l'integrazione di condotte ritorsive nei confronti dei segnalanti o di ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione (su cui *infra*).

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. Tali sanzioni saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti censurati;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo o di una procedura.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- professionalità, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali, secondo quanto previsto dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL di riferimento.

A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio qualora non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni necessarie, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
2. potrà essere inflitto il provvedimento della **multa** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti ripetutamente, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
3. incorrerà nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che, nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;
4. sarà inflitto il provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso** al lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello che comporti la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio nei confronti della Società;
5. potrà incorrere nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

7.3. Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, *partner* commerciali e consulenti

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, fornitori, *partner* commerciali e consulenti della Società in violazione delle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 o al presente Modello potrà determinare l'**applicazione di penali** o, nel caso di grave inadempimento, la **risoluzione del rapporto contrattuale**, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto.

A tal fine **i contratti stipulati dall'Impresa con terzi devono contenere il richiamo esplicito dell'esistenza del Modello e del Codice etico e l'inserimento di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Modello, del Codice etico e del Decreto da parte del terzo contraente e prevedano la possibilità per la Società di risolvere il rapporto nel caso di inadempimenti da parte di quest'ultimo.** Occorrerà inoltre un'esplicita assunzione di impegno da parte di quest'ultimo – e da parte dei suoi dipendenti e dei collaboratori – ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato presupposto e ad adottare idonei sistemi di controllo.

7.4. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Le violazioni del Modello commesse da persone che rivestono o che di fatto esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Impresa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero che esercitano funzioni di controllo dell'Impresa sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

7.5. Violazioni in materia di *whistleblowing*

Per quanto riguarda le violazioni in materia di *whistleblowing*, le Linee guida ANAC del 12 luglio 2023, riprese sul punto dalle Linee guida Confindustria del 27 ottobre 2023, nell'ottica di individuare il **soggetto destinatario** distinguono per le varie fattispecie tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- a. nelle ipotesi di **mancata istituzione del canale**, di **mancata adozione delle procedure** o di **adozione di procedure non conformi**, il responsabile è individuato nell'**organo di indirizzo**;
- b. nelle ipotesi in cui **non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute**, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è individuato nel **Responsabile *whistleblowing***.

La gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del Responsabile *whistleblowing*. Eventuali inadempimenti prevedono pertanto

l'applicazione nei delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale, se e in quanto applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso **chi ha adottato un atto ritorsivo**, è sanzionata la **persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni**.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni⁸;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso responsabile è considerato il Responsabile *whistleblowing*;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

⁸ L'ANAC nelle Linee guida prevede che *“si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)”*.