AUTHENTICA
la buona ristorazione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (*ex* D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

REVISIONE	DATA	DECSRIZIONE	REDATTO	APPROVATO
Revisione 1	06/08/2024	Revisione Parte Generale		Consiglio di Amministrazione
Revisione 2	10/10/2024	Revisione per modifica organizzativa		Consiglio di Amministrazione
Revisione 3	01/04/2025	Revisione per modifica organizzativa		Consiglio di Amministrazione
Revisione 4	01/04/2026	Revisione per modifica organizzativa e aggiornamento catalogo reati presupposto		Consiglio di Amministrazione

INDICE

PREMESSA 4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001 6
1.1. Introduzione 6
1.2. I Soggetti destinatari della norma 6
1.3. I reati presupposto previsti dal decreto legislativo n.231/01 7
1.4. L'apparato Sanzionatorio 9
1.5. L'esimente 11
1.6. I delitti tentati 11
1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito 14
2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 15
2.1 Individuazione dei rischi e protocolli 15
2.2 Il "sistema di controllo preventivo" 15
3. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE 17
3.1 AUTHENTICA S.P.A. 17
3.2 La Corporate Governance 17
3.3 L'Organizzazione Aziendale 19
3.4 Il Sistema di deleghe e procure 20
3.5 I Sistemi informativi aziendali 23
3.6 I Contratti tra società del Gruppo e parti correlate 23
4. OBIETTIVI, FUNZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO 24
4.1 Obiettivi del Modello 24
4.2 Destinatari del Modello 25
4.3 Caratteristiche del Modello 26
4.4 Costruzione del Modello 26
4.5 Metodologia di risk assesment 28
4.6 Illeciti rilevanti per la Società 29
4.7 Struttura del Modello 30
4.8 Aggiornamento del Modello 32

4.9 Modello 231 e Sistemi di Gestione adottati dalla Società 32

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 39

5.1 Premessa 39

5.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 41

5.3 Risorse 43

5.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale (flussi "da" l'Organismo di Vigilanza) 43

5.5 Reporting delle Funzioni Aziendali verso l'Organismo di Vigilanza (flussi "verso" l'Organismo di Vigilanza) 44

5.6 Verifiche sull'adeguatezza del Modello 45

5.7 Raccolta e conservazione delle informazioni 45

6. OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DELL'ILLECITO E LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE LO EFFETTUA (C.D. WHISTLEBLOWING) 47

6.1 Premessa 47

6.2 Il Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n.24 48

6.3 I canali di segnalazione e la procedura di gestione delle segnalazioni 53

6.4 La tutela del segnalante 56

6.5 Le misure adottate dalla Società 59

7. SISTEMA DISCLIPLINARE 61

7.1 Principi generali 61

7.2 Tipologie di violazioni 62

7.3 Sanzioni per i dipendenti 63

7.4 Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione 65

7.5 Misure nei confronti dei Sindaci 65

7.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti contrattuali 65

7.7 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV 65

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 66

8.1 Comunicazione del Modello 66

8.2 Attività di formazione 67

PREMESSA

Con delibera del Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche "CdA"), del 27/06/2024 di AUTHENTICA S.P.A. (di seguito anche la "Società") viene approvato l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "il Modello"), volto a prevenire e contrastare il rischio di reati che, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto"), comportino la responsabilità amministrativa della Società che abbia avuto interesse o tratto vantaggio dal reato commesso.

Il CdA della Società con il presente Modello formalizza e descrive principi, regole di comportamento e protocolli di gestione per specifici processi sensibili, al fine di prevenire e contrastare il rischio che la Società sia indagata o condannata in quanto responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili a soggetti aziendali.

Il Modello attuale costituisce il risultato finale di un processo di totale rinnovamento del sistema aziendale in conformità alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, di cui è garante l'Organismo di Vigilanza.

L'aggiornamento del modello si è reso necessario:

- Per rispondere all'obbligo di un periodico adeguamento ed aggiornamento del Modello previsto in capo all'Organismo di Vigilanza dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001;
- Per recepire le modifiche legislative intervenute nel catalogo dei reati presupposto successivamente alla Terza Revisione del 01/04/2025, con conseguente aggiornamento del risk assessment societario.

  In particolare l'aggiornamento si è reso necessario per recepire le seguenti modifiche legislative intervenute successivamente alla Terza Revisione del 01/04/2025:

  — Il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, recante "Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione", che ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-octies.2, ha modificato gli artt. 10 e 13 del Decreto, ha inserito il comma 1-bis nell'art. 12 del D.Lgs. 286/1998 e ha esteso la tutela whistleblowing di cui al D.Lgs. 24/2023 alle segnalazioni di violazioni delle misure restrittive UE;

  — Il D.L. 3 ottobre 2025, n. 146, convertito con modificazioni dalla L. 1° dicembre 2025, n. 179, che ha modificato l'art. 22 del D.Lgs. 286/1998, introducendo i nuovi commi 2-bis.1 e 2-bis.2, rilevanti ai fini del reato presupposto di cui all'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001.".

  — La Legge 6 giugno 2025, n. 82 (in vigore dal 1° luglio 2025), che ha introdotto significative modifiche al codice penale in materia di tutela degli animali, incidendo indirettamente sul D.Lgs. 231/2001 attraverso l'introduzione del nuovo Art. 25-undevicies ("Delitti contro gli animali").
- Per garantire l'adeguatezza del Modello rispetto alla struttura organizzativa vigente della Società.

Il Modello Organizzativo *ex* D. Lgs. 231/2001 è espressione della politica aziendale orientata alla prevenzione del rischio penale di impresa che coinvolge, sul piano sostanziale, l'intera platea dei destinatari (soggetti apicali e sottoposti).

La Società, pertanto, diffonde il Modello e il Codice Etico, all'interno e all'esterno dell'Azienda, affinché i Soci, il CdA, il personale ed i collaboratori nonché, in generale, le persone che intrattengono rapporti con la Società, possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli Enti, correlata a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito.

Tale previsione adegua la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e, alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il regime della così detta responsabilità amministrativa - introdotto dal citato Decreto - ha lo scopo di coinvolgere gli Enti nella sanzione dei reati, compiuti nell' interesse o a vantaggio degli stessi; l'Ente, infatti, non è ritenuto responsabile se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa è totalmente autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato; ai sensi dell'art. 8 del Decreto, infatti, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

La responsabilità amministrativa si configura infine, anche in relazione ai reati connessi alle attività svolte dall'Ente all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato stesso.

1.2. I Soggetti destinatari della norma

L'art. 5 del decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

a) **Persone fisiche che rivestono posizione di vertice (di cui alla lettera a) dell'art. 5):** con esse si intendono i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale[1]nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (i c.d. soggetti "apicali"). Con la locuzione "apicali" si intendono coloro che sono coinvolti nel potere di gestione dell'Ente, a prescindere dal fatto che costoro possano esercitarlo

[1] La necessità di riconoscere autonomi spazi di responsabilità, anche penali, a tali soggetti è emersa innanzitutto nella pratica giurisprudenziale, attraverso il meccanismo della delega delle funzioni; successivamente, il legislatore ha espressamente recepito tale realtà configurando a carico di questi soggetti autonomi profili di responsabilità: il riferimento è ovviamente, alla legge in materia di sicurezza sul lavoro D.lgs. n. 81/2008.

individualmente (e quindi a prescindere dalle deleghe loro attribuite) e a prescindere dal fatto che possano essere, in concreto, soggetti attivi del reato.

b) **Persone che rivestono, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente:** con esse si intendono gli amministratori di fatto e tutti coloro che esercitano "un penetrante dominio sull'Ente", dettando dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni.

c) Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) dell'art.5, i così detti "sottoposti": con esse si intendono i dipendenti in genere e tutti i soggetti legati all'Ente in virtù di rapporti contrattuali e quindi tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico.

L'Ente, infine, non risponde dei reati commessi se le persone indicate al comma 1, lett. a) e b) dell'art. 5, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. I reati presupposto previsti dal decreto legislativo n.231/01

La tipologia dei reati attualmente perseguibili ai fini del Decreto si riferisce alle seguenti fattispecie criminose:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A e di corruzione. (artt. 24 e 25).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1).
- Reati societari (art. 25-ter).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Reati di violenza contro le donne e violenza domestica (art. 25-undevicies)
- Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- Reati ambientali (art. 25-undecies).

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies).
- Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies).
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Reati di Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
- Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies).
- Delitti tentati (art.26): la Società potrà essere ritenuta responsabile in tutti casi in cui l'illecito risulti anche solo tentato, a norma dell'art. 56, commi 1 e 2 D.lgs. 231/01.

Si specifica infine che l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001 commessi all'estero (art. 4 D.lgs. n. 231/2001)[2].

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 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. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - 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)[3] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del

2 La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. 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 di quest'ultimo."

3 Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321,346-bis,

D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4. L'apparato Sanzionatorio

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso, ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato; esse sono infatti commisurate *"per quote"*, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche dell'Ente.

Le sanzioni interdittive sono applicabili anche in sede cautelare e unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto.

Possono essere inflitte le seguenti sanzioni interdittive:

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

Tali pene sono applicabili solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b. che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la P.A., ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o

648 e 648-ter.1". Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione.

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del Decreto (3 mesi - 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenirne nuovi.

Il D.Lgs. 211/2025 ha inserito nell'art. 10 D.Lgs. 231/2001 il nuovo comma 3-bis, con la seguente formulazione: *"Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito."*

Ciò introduce nell'ordinamento italiano un meccanismo sanzionatorio del tutto nuovo, che si affianca al sistema delle quote giornaliere previsto dal comma 3: per i reati di cui all'art. 25-octies.2, la sanzione pecuniaria non è più determinata per quote bensì come percentuale del fatturato globale, sul modello già adottato dalla normativa europea.

In particolare, le sanzioni pecuniarie previste dall'art. 25-octies.2 sono:

• Per la violazione degli artt. 275-bis (commi 1, 2, 5) e 275-quater (comma 1) c.p. e dell'art. 12, comma 1-bis, D.Lgs. 286/1998: dall'1% al 5% del fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente. In assenza di dati di fatturato: sanzione fissa da euro 3 milioni a euro 40 milioni.

• Per la violazione dell'art. 275-ter (commi 1 e 2) c.p.: dallo 0,5% all'1% del fatturato globale. In assenza di dati di fatturato: sanzione fissa da euro 1 milione a euro 8 milioni.

• In caso di reiterazione degli illeciti: le sanzioni pecuniarie sono aumentate di un terzo.

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 211/2025 ha inoltre modificato l'art. 13, comma 2, del Decreto sostituendo le parole *"dall'articolo 25, comma 5"* con *"dagli articoli 25, comma 5 e 25-octies.2, comma 3"*. Conseguentemente, in caso di condanna per uno dei reati di cui all'art. 25-octies.2, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, D.Lgs. 231/2001 per:

• Una durata non inferiore a 2 anni e non superiore a 6 anni se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a);

• Una durata non inferiore a 1 anno e non superiore a 3 anni se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto (art. 5, comma 1, lett. b).

1.5. L'esimente

Specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa sono previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, sia da soggetti in posizione verticistica che da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

In particolare, per i reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero per l'Ente che in sede giudiziaria dimostri che:

a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di Organizzazione e di Gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ovvero se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Per quanto concerne i reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto, si sottolinea che il D.lgs. n. 81/2008, al comma 5 dell'art. 30, al riguardo prevede espressamente che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o alla ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui al medesimo articolo 30 D.lgs. n. 81/2008 per le parti corrispondenti.

1.6. I delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione nelle forme del tentativo dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/01). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D. Lgs. 231/01 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative in cui lo stesso può incorrere, quali:

- la trasformazione;
- la fusione;
- la scissione;
- la cessione d'azienda

Secondo l'art. 27, comma primo, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne con le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende inoltre, manifesto, l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda a tal proposito l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma che "*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".

In caso di *trasformazione*: l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di *fusione*: l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume diritti ed obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, comma primo, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

In caso di *scissione:* l'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che (scissione parziale) la società rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.
Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute all'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.
Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.
Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.
L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio secondo cui il Giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, secondo comma, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o scissione. In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
ii) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al Giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o all'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.
Per le fattispecie della cessione e del *conferimento di azienda* è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativo dai quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede "*La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.*". Gli artt. 34 e 35 del D.lgs. 231/2001 prevedono che nel procedimento a carico dell'Ente si applichino le disposizioni previste espressamente dal Decreto nonché, in quanto compatibili, le norme del codice di procedura penale e delle disposizioni attuative e che all'Ente "*si applicano le disposizioni processuali relative all'imputato, in quanto compatibili*".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38, comma 2, D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

2.1 Individuazione dei rischi e protocolli

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi espressi dalle Linee Guida predisposte da Confindustria.

In particolare, il Modello è stato predisposto sulla base dell'ultima versione delle Linee Guida di Confindustria aggiornata a giugno 2021.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

a) individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

b) individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;

c) esecuzione del risk assessment;

d) individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;

e) gap analysis.

2.2 Il "sistema di controllo preventivo"

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

a) Codice Etico;

b) sistema organizzativo;

c) procedure manuali ed informatiche;

d) poteri autorizzativi e di firma;

e) sistemi di controllo e gestione;

f) comunicazione al personale e sua formazione.

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

a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

b) applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

c) documentazione dei controlli;

d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;

e) individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

f) obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

a) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;

b) le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

3. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE

3.1 AUTHENTICA S.P.A.

AUTHENTICA S.P.A è il terzo operatore nazionale per dimensione, nel campo della ristorazione collettiva, a capitale privato totalmente italiano. L'ambito di attività comprende l'intero territorio nazionale oltre che a essere presenti in zona EU ed extra EU. Le sedi principali sono a Terni, Roma e Milano attraverso le quali viene coordinata l'attività che si svolge nelle altre sedi operative e in tutti i settori, sia in ambito pubblico che privato (scolastico, socioassistenziale e sanitario, aziendale, militare, catering e banqueting, distributori automatici).

I numeri del Gruppo:

- 180 MILIONI FATTURATO
- 36 MILIONI PASTI ANNUI SOMMINISTRATI
- 3.500 DIPENDENTI

La Società AUTHENTICA S.P.A:

- offre servizi di Ristorazione Collettiva altamente personalizzati in termini di modalità di erogazione del servizio, con l'utilizzo di prodotti DOP, IGP, STG, BIOLOGICI, a filiera corta, a Km0 e di provenienza equo-solidale;
- offre un servizio bar a 360°: servizio colazioni, caffetteria, pranzi veloci, aperitivi o semplicemente pause caffè con personale altamente qualificato e formato.

3.2 La Corporate Governance

L'analisi organizzativa della AUTHENTICA S.P.A. è stata effettuata sulla base della ricognizione documentale effettuata durante la fase di *risk assesment*.

A titolo esemplificativo sono stati analizzati: la visura camerale della società, i mansionari, i manuali e le procedure organizzative e del sistema di qualità, sicurezza e ambiente e di tutte le certificazioni da questa adottate relativamente all'attività che la AUTHENTICA S.P.A. svolge, l'organigramma aziendale, il bilancio di esercizio e i relativi allegati, contratti di appalto, regolamenti aziendali, contratti con i principali consulenti e intervistati i Responsabili di Funzione e le Direzioni Aziendali.

L'assetto organizzativo aziendale risulta così articolato:

1. L'organo amministrativo: il Consiglio di Amministrazione (CdA):

L'Assemblea Ordinaria nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione, approva il bilancio di gestione ed esercita le ulteriori prerogative previste dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione che è investito dei più ampi poteri per la gestione della società:

- nomina il Presidente qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea dei Soci;

- gestisce la società e compie tutte le operazioni necessarie, fatta eccezione per le decisioni sulle materie riservate dallo Statuto ai Soci.

Attualmente l'Organo Amministrativo della AUTHENTICA S.P.A. è costituto da:

- un Consiglio di Amministrazione, composto da:
- n. 1 Presidente, che svolge anche le funzioni di Amministratore Delegato, al quale è attribuita la rappresentanza legale della Società;
- n. 1 Consigliere Delegato, cui è stata conferita la rappresentanza legale della Società relativamente ai settori di comunicazione e marketing, ufficio legale e filiali estere.
- n. 1 Consigliere Delegato, cui è stata conferita la qualifica di datore di lavoro e dei connessi obblighi e responsabilità ai sensi del D. Lgs. 81/2008 con riferimento particolare all'art. 2, co. 1 lettera b).
- n. 2. Consiglieri senza deleghe operative.

Il CdA resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.26.

***Il Collegio Sindacale (CS)*:** organo con il compito di vigilare in ordine all'osservanza della legge, dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali, nonché di controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa del sistema di controllo interno e di quello amministrativo e contabile della Società *ex* artt. 2043 c.c. c.c.

Il Collegio Sindacale è così composto:

- 3 (tre) sindaci effettivi;
- 2 (due) supplenti.

Il Collegio Sindacale resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.26.

3.3 L'Organizzazione Aziendale

L'assetto organizzativo della AUTHENTICA S.P.A. vigente al momento dell'implementazione del presente Modello è quello di seguito descritto, coerente con l'organigramma contestualmente approvato dal CdA.

OMISSIS

Il *Sistema di gestione Integrato: QHSE (SGI):* rappresenta la direzione unica delle normative ISO e non solo, atto a gestire correttamente i Criteri di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul lavoro. In questo contesto nasce l'impegno di mantenere e migliorare costantemente l'efficacia e l'adeguatezza di un sistema di gestione aziendale adatto alla evoluzione del *business*, frutto della fusione e del rispetto dei requisiti individuati nelle norme internazionali ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, ISO 14064-1:2018, ISO 14067:2018, SA 8000:2014 Responsabilità Sociale, ISO 22000:2018, ISO 22005:2008, ISO 37001:2016, ISO 30415:2021 sistema di gestione delle Risorse Umane in materia di Diversità e inclusione, UNI 11584:2021 Requisiti minimi progettazione menù scolastici; Sistema di gestione finalizzato all'utilizzo responsabile della Plastica in ottemperanza alla UNI/PdR 117:2022 tramite l'impiego di prodotti compostabili certificati, UNI 11381:2010 relativa alle disinfestazioni, UNI/PdR 125:2022 relativa alla parità di genere, TS005.65 sistema di gestione regimi dietetici personalizzati, IT-BIO-014 Certificazione in conformità al Reg. UE 848/18, relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici le quali verranno esplicitate nei paragrafi successivi, CERTIFICATO DI REGISTRAZIONE EMAS.

L'obiettivo prioritario della AUTHENTICA S.P.A. è il pieno soddisfacimento delle esigenze della propria clientela, di tutti gli *stakeholders* e si impegna a perseguire obiettivi di miglioramento continuo ai fini della qualità della tutela ambientale, della sicurezza e salute dei lavoratori, come previsto dalle Politiche Aziendali.

I Responsabili delle funzioni aziendali adeguano la propria condotta alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, verificandone altresì il rispetto e la scrupolosa osservanza da parte del personale e dei collaboratori, quali:

- i lavoratori dipendenti inquadrati nelle diverse aree;
- i consulenti esterni inquadrati in organico con cui sono formalizzati appositi contratti.

3.4 Il Sistema di deleghe e procure

Un sistema di *Governance* corretto ed efficace, anche in termini di prevenzione dei reati non può prescindere da una attribuzione di poteri che sia coerente con il sistema organizzativo proprio della AUTHENTICA S.P.A. e al tempo stesso soddisfi e combini vari elementi, tra loro a volte contrastanti:

- flessibilità e autonomia di cui devono disporre i ruoli chiave;
- esigenza, da parte della AUTHENTICA S.P.A., di tutelarsi rispetto ad un'autonomia decisionale che, se troppo estesa, può esporre a rischi derivanti dal comportamento del dipendente infedele;
- distribuzione di poteri coerente con le competenze e le effettive possibilità di presidio e vigilanza;
- adeguata pubblicità verso terzi della distribuzione dei poteri all'interno della AUTHENTICA S.P.A.

La costruzione di un equilibrato e coerente sistema di deleghe e procure oltre a rafforzare la struttura dell'efficienza organizzativa costituisce un valido presidio alla commissione dei reati da parte degli esponenti aziendali, i quali devono disporre di circoscritti poteri di azione, limitati da precise soglie di valore, eventualmente previste insieme a poteri di firma congiunta con altri vertici aziendali.

Definizioni

Si confonde a volte il termine di delega con quello di procura, occorre precisare che:

- La "**Delega**" è il trasferimento da un organo superiore ad altro organo subordinato di determinate funzioni e compiti all'interno di una unità organizzativa.
- Con la "**Procura**" l'organizzazione trasferisce ad una persona il potere di rappresentarla in tutti gli atti giuridici o solo per un determinato negozio o atto.

La prima è un atto interno all'organizzazione, che può essere reso operativo tramite delibere del CDA, approvazione di manuali, procedure o mansionari.

La seconda viene attribuita tramite lo Statuto od atti notarili e deve esserne data adeguata pubblicità (per esempio tramite il deposito per la pubblicazione nel Registro delle Imprese).
Mentre la procura è opponibile a terzi, proprio per il fatto di averne dato adeguata pubblicità, così non è la semplice "delega" o, più propriamente, attribuzione di funzioni.

Sistema di deleghe e procure

La definizione di un sistema di deleghe è uno dei principali passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio e per essere efficace deve prevedere:

- deleghe formalizzate in conformità alle disposizioni di legge applicabili, con una chiara esplicitazione dei poteri assegnati;
- chiara esplicitazione delle eventuali limitazioni di potere;
- l'attribuzione di adeguati poteri di spesa;
- l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- il rispetto del principio di segregazione delle funzioni e dei ruoli;
- la coerenza con i regolamenti aziendali e con altre disposizioni interne applicate dalla società comprese quelle in materia antinfortunistica ed ambientale;
- periodico aggiornamento in funzione dei cambiamenti organizzativi della AUTHENTICA S.P.A.;
- la documentabilità del sistema stesso delle deleghe (opponibile a terzi e che garantisca un'eventuale ricostruzione a posteriori).

Sistema di deleghe e procure della AUTHENTICA S.P.A.

Sulla base delle necessità operative della AUTHENTICA S.P.A., lo schema dei poteri e delle deleghe è approvato dal CdA. Ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 si precisa che la procura è condizione necessaria ma non sufficiente per considerare il procuratore "soggetto apicale".
Il conferimento di deleghe e procure avviene in ragione delle esigenze operative e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale; i requisiti essenziali di tale sistema, ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- attribuzione delle Deleghe:

  - tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali di altre società del gruppo) che intrattengono per conto della AUTHENTICA S.P.A. rapporti con la P.A. e le Autorità di vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;

  − le Deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nella Società;

  − ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco: i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta;

− i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

− il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

- Attribuzione delle Procure:

  - le Procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna oppure (in caso di collaboratori non dipendenti) di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti i poteri di spesa, richiamando comunque il rispetto del Codice Etico, del Modello Organizzativo e dei vincoli posti dai processi di *budget*, *reporting* e dalle procedure che presiedono alle operazioni di esecuzione – controllo – monitoraggio delle Attività Sensibili;

  − la Procura può essere conferita a persone fisiche oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

  − poiché il conferimento della procura dovrà avere riguardo al ruolo aziendale ricoperto, in caso di mutamento dello stesso da parte del Procuratore, questi perderà la Procura ricevuta se la nuova posizione non ne giustifichi il mantenimento. Qualora invece il mantenimento sia giustificato, ma la procura debba essere utilizzata con limiti e modalità differenti, al Procuratore verrà nuovamente inviata idonea comunicazione come di seguito previsto;

  − ogni Procuratore verrà informato del rilascio della procura con l'invio di apposita informativa contenente il testo della stessa ed i limiti e modalità per l'esercizio dei poteri conferiti;

  − fatta eccezione per i dipendenti destinatari di procure, nessun altro collaboratore può sottoscrivere e/o predisporre, in qualsiasi forma, atti e/o documenti che impegnino la AUTHENTICA S.P.A., salvo specifica autorizzazione correlata ai compiti operativi assegnati e limitatamente agli stessi.

  In taluni casi, possono infatti essere conferite anche Procure speciali limitate per specifici atti;

  − i Procuratori non possono sub-delegare a terzi, neppure se dipendenti dell'azienda, i poteri di rappresentanza ad essi conferiti dalla procura rilasciatagli dal CdA, a meno che ciò non sia espressamente previsto nello schema dei poteri e delle deleghe approvato con delibera del CdA.

3.5 I Sistemi informativi aziendali

I sistemi informativi aziendali rappresentano un presidio fondamentale a supporto della gestione efficace dei processi, incidendo in modo significativo sulla mitigazione dei rischi riscontrabili sui processi aziendali e sulle transazioni ricorrenti.

In particolare, i sistemi informativi adottati dalla Società supportano e garantiscono il rispetto di elevati livelli di affidabilità per quanto concerne:

• la segregazione dei ruoli, mediante assegnazione di profili differenziati per utenti con differenti responsabilità / poteri autorizzativi;

• la tracciabilità delle operazioni, ricorrendo a funzionalità di archiviazione e conservazione dei dati, e fornendo la possibilità di ricostruire ex post le principali transazioni effettuate;

• la tutela del patrimonio e del know-how aziendale, garantendo riservatezza delle informazioni anche di terze parti.

3.6 I Contratti tra società del Gruppo e parti correlate

La Società opera in stretto contatto e in modo integrato con le altre Società del Gruppo, nonché con tutte le parti correlate, sulla base di specifici contratti di servizi adottati dal Presidente e Amministratore Delegato previa delibera del CdA.

4. OBIETTIVI, FUNZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO

4.1 Obiettivi del Modello

La Società ha deciso da tempo di conformarsi alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/2001, in quanto è consapevole che tale iniziativa rappresenti un'opportunità volta anche a rafforzare il proprio sistema di controllo, cogliendo, al contempo, l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai suddetti temi, ai fini di una più adeguata prevenzione dei reati.
La Società è, infatti, sensibile alle aspettative dei propri stakeholder in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri soggetti apicali e dei soggetti dagli stessi funzionalmente coordinati.
Nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società e in quelle effettuate in nome e per conto, si richiede anche a Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di corporate governance della Società in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto. In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio e la loro proceduralizzazione, il Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di AUTHENTICA S.P.A. nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da AUTHENTICA S.P.A. in quanto – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ed organizzativi cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

• prevenire e contrastare la commissione dei reati attraverso la previsione di procedure, protocolli e istruzioni di lavoro, nonché un'azione costante di monitoraggio delle aree di attività a rischio e dei processi aziendali.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'Azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti e poteri di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione ed il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (*segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la continua verifica *ex* post dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

4.2 Destinatari del Modello

L'art. 5 del Decreto sancisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa;
b) da persone sottoposte alla direzione ed alla vigilanza di uno dei sopra richiamati soggetti.
c) Le controparti contrattuali in ragione della natura del contratto stipulato.

Risultano, pertanto, destinatari del Modello:

1. gli Organi sociali (amministratori, soci, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);
2. il Personale formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali;
3. i Consulenti non inquadrati in organico e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o comunque sotto il Suo controllo.

A tutti i destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

4.3 Caratteristiche del Modello

Il presente Modello consta di una **Parte Generale** nella quale sono sinteticamente illustrate o richiamate le fonti normative di riferimento, comprese le Linee Guida emanate da Confindustria nel marzo del 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia, ed in ultimo aggiornate ed approvate dal Ministero della Giustizia a giugno 2021.

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo capaci di identificare le anomalie del sistema e da strumenti di intervento volti a contrastare le anomalie. L'efficacia del Modello, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei a rilevare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità del Modello che ne determina l'efficacia è intesa in relazione:

a) alle Attività Sensibili individuate ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a), D.lgs. 231/2001, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

b) ai processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili" ex art. 6, comma 2, lett. b), D.lgs. 231/2001.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi di reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa, per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6 del Decreto attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; contestualmente si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della Società o intervengano modifiche normative che possano vedere coinvolta la disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente.

4.4 Costruzione del Modello

Con la finalità di migliorare la propria governance e di ridurre il rischio di commissione dei Reati, la Società ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del Decreto.

A tale scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello, anche nella sua versione aggiornata.
Il Modello è idoneo a ridurre i rischi di reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa, per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6 del Decreto attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

1. Identificazione delle Attività Sensibili ("as-is analysis")
Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i Reati.
L'identificazione delle cd. Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata così eseguita:
a) esame della documentazione;
b) interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura organizzativa;
c) ricognizione sulla passata attività della Società;
d) esame delle procedure di controllo vigenti e dei processi organizzativi attuati nella Società.
Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati cd. "presupposto".
Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione e di controllo delle Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti.

2. Effettuazione della "Gap Analysis"

Sulla base della situazione esistente nella Società a seguito della "as-is analysis" (Attività Sensibili individuate e descrizione delle criticità in esse riscontrate), sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito delle Attività Sensibili sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D.lgs. 231/01.
Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi in considerazione:

- gli standard di controllo generali di trasparenza presi in considerazione e applicati a tutte le Attività Sensibili del Modello, che di seguito si riportano:
  a) Segregazione delle attività: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
  b) Esistenza di procedure/norme/circolari formalizzate: devono esistere disposizioni e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili;

c) Poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;

d) Tracciabilità: ogni operazione relativa all'Attività Sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività Sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

- Gli standard di controllo specifici (o "protocolli") applicabili a singole Attività Sensibili e finalizzati a mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato. Tali standard sono elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati.

4.5 Metodologia di risk assesment

Questo paragrafo ha lo scopo di illustrare le metodologie di risk assessment poste in essere in relazione all'analisi e alla valutazione del Rischio di Reato per ogni Attività Sensibile gestita dalla Società.

Il **Rischio Residuo** è il rischio concreto di commissione reato che la Società corre rispetto ad una determinata Attività Sensibile e corrisponde alla differenza dei due fattori: Esposizione al Rischio di Reato (o Rischio Inerente) e Efficacia dei Presidi.

Ognuno di questi due fattori è, a sua volta, generato da interazioni di Parametri e Valutazioni.

Nello specifico, l'Esposizione al Rischio è il prodotto tra la Probabilità che l'evento si verifichi e l'Impatto del danno conseguente all'evento verificatosi.

La Probabilità viene valutata sui Parametri di seguito individuati, con un punteggio da 1 a 5, direttamente proporzionale all'aumentare della stessa. La media del punteggio attribuito a questi parametri genera il punteggio della Probabilità con un numero che va da 1 a 5.

L'Impatto è costituito dalla media ponderata del Parametri di seguito Individuati, con l'indicazione del peso che rivestono nella media ponderata.

L'Impatto viene valutato sui Parametri di seguito individuati, con un punteggio da 1 a 5, direttamente proporzionale all'aumentare dello stesso. La media del punteggio attribuito a questi parametri genera il punteggio dell'Impatto con un numero che va da 1 a 5.

La valutazione dell'Efficacia del Presidi, invece, è la media delle valutazioni sull'efficacia dei singoli Presidi applicati dalla Società nella gestione dell'Attività Sensibile in funzione del rischio di reato.

In modo più preciso, la media ottenuta rientra in una fascia di Punteggio Presidi, cui corrisponde un Valore del Presidio Attività Sensibile, espressa in numero.

I Presidi presi in considerazione sono: Procedure, Segregazione dei Ruoli, Deleghe, Monitoraggio e Tracciabilità.

Il Rischio Residuo è quindi il risultato dell'attenuazione che i Presidi esercitano sull' Esposizione al Rischio di Reato.

4.6 Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello quale strumento capace di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento.

Tuttavia, al fine di ottemperare alle specifiche previsioni del Decreto, ed in considerazione dell'analisi del contesto aziendale e delle attività sensibili, sono considerati rilevanti, e quindi specificatamente esaminati nel presente modello, gli illeciti elencati nella parte speciale.

In particolare, l'attività di analisi del processo aziendale ha consentito di individuare le aree a rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 in relazione alle seguenti macrocategorie:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A. (Artt. 24 e 25)
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati (Art. 24-*bis*)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo (Art. 25-*bis*)
- Delitti contro l'industria ed il commercio (Art. 25-*bis.1*)
- Reati societari (Art. 25-*ter*)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Delitti di lesioni gravi o gravissime o di omicidio colposo commesse in violazione della normativa antinfortunistica (Art. 25-*septies*)
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro. Beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-*octies*)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art 25-*octies.1*)
- Delitti in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art 25-*octies.2*)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies*)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*)

- Reati ambientali (Art. 25-*undecies*)
- Delitti contro gli animali (Art.25 – *undevicies)*
- Reati di impiego irregolari di lavoratori stranieri (Art. 25-*duodecies*)
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).
- Reati tributari (Art. 25-*quinquesdecies*)

Per quanto concerne le altre ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i reati di abuso di mercato, i reati in materia di violazione del diritto d'autore, frode in competizioni sportive, reati di contrabbando, reati contro i patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici si ritiene il rischio di concretizzazione di questi possa essere trascurabile e, pertanto, non si prevedono specifiche regole e/o procedure dedicate, fermo restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia, nonché alle regole generali di comportamento di cui al presente Modello ed al Codice Etico.

4.7 Struttura del Modello

Il presente Modello consta di una **Parte Generale** nella quale sono sinteticamente illustrate o richiamate le fonti normative di riferimento, comprese le Linee Guida emanate da Confindustria nel marzo del 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia, ed in ultimo aggiornate ed approvate dal Ministero della Giustizia a giugno 2021.

Dopo aver delineato l'architettura e le finalità perseguite dalla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, il Modello offre una elencazione delle fattispecie previste dal Decreto quali reati presupposto, specificando qualitativamente e quantitativamente le sanzioni previste.

Si illustra poi il tema essenziale della funzione esimente del Modello, declinandolo sui differenti soggetti che all'interno della società possono commettere reati inseriti nel catalogo del Decreto, puntualizzando i requisiti che il Modello deve avere per assolvere detta funzione e precisando, nei paragrafi successivi, obiettivi, funzioni e soggetti destinatari.

Si è proceduto all'illustrazione delle prerogative, delle funzioni, dei poteri e dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, preposto per legge al controllo e all'attuazione del Modello, specificando le modalità di comunicazione e relazione con i soggetti destinatari (in particolare con l'Organo Amministrativo).

Ai fini della corretta attuazione del Modello, in esito alla sua adozione, si è previsto altresì un apposito **sistema disciplinare**, posto a presidio del rispetto delle procedure previste ed implementate nel Modello e dei principi previsti dal **Codice Etico** che la Società ha inteso predisporre.

Per il medesimo scopo è stato anche previsto un percorso formativo ed informativo per i destinatari del Modello, puntualizzando gli elementi essenziali che lo stesso deve possedere per essere efficace ed esaustivo.
Il Modello consta poi di una **Parte Speciale** nella quale, muovendo dall'analisi delle fattispecie penali previste dal Decreto, sono state previste adeguati protocolli per la prevenzione del rischio-reato

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello 231 della Società

- il **Codice Etico**, il quale rappresenta lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno della Società, nonché un mezzo che si pone a garanzia ed a sostegno della reputazione della stessa, in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati, di cui al D.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla Società, che costituisce parte integrante del presente Modello.

- Le **procedure aziendali 231** che vanno a regolamentare i principali processi aziendali, coerentemente con i principi del Codice Etico e con i protocolli di controllo definiti all'interno della Parte Speciale del Modello. Le principali procedure aziendali vanno a regolamentare gli aspetti fondamentali del funzionamento aziendale, tra cui:
    - Gestione risorse umane e assunzione del personale
    - Gestione per lo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa
    - Gestione degli acquisti e degli approvvigionamenti
    - Gestione commerciale
    - Gestione e monitoraggio dell'applicazione delle misure igienico-sanitarie
    - Gestione delle controversie giudiziali ed extragiudiziali
    - Gestione aspetti ambientali
    - Gestione amministrativa e segreteria
    - Gestione Information Technology
    - Gestione di regali, ospitalità, donazioni, benefici, sponsorizzazioni e simili
    - Gestione e controllo della succursale in Marocco
    - Gestione operativa dei clienti
    - Selezione e gestione di incarichi di consulenza
    - Selezione e gestione dei rapporti con i fornitori
    - Gestione dei contratti di subappalto e controllo subappaltatori
    - Gestione della politica viaggi
    - Gestione dei flussi informativi con OdV 231
    - Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tali procedure aziendali 231 sono state oggetto di recente aggiornamento sulla base delle attività di risk assesment 231 svolte dalla Società.

Si ribadisce che tali procedure aziendali 231 vanno ad integrarsi nel più complesso sistema di gestione integrato della Società. La Società si impegna ad una revisione periodica delle procedure aziendali

- La citata procedura **"Flussi informativi"**, che disciplina i flussi informativi ad evento e le comunicazioni periodiche facenti parte dell'informativa verso l'Organismo di Vigilanza prevista dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 al successivo paragrafo "4.6. Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV".
- La documentazione di **"Matrice Rischi"**, che per le singole categorie di reato contiene una valutazione dei rischi.

4.8 Aggiornamento del Modello

La Società ha di recente intrapreso un ulteriore progetto di costante aggiornamento del Modello 231.

Giova evidenziare che – alla luce di alcune indicazioni migliorative con riferimento al Modello 231 e alle procedure aziendali evidenziate da consulenti esterni specializzati coinvolti sul progetto di aggiornamento – la Società si è attivata al fine di recepire tempestivamente tali indicazioni, già riflesse nel presente Modello 231 e nelle procedure aziendali.

Dato il continuo evolversi della normativa di settore, con frequenti modifiche del D. Lgs. 231/2001 (in particolare aggiunte di nuovi reati presupposto), l'OdV provvederà a promuovere il costante aggiornamento del Modello, segnalando all'Organo Ammnistrativo e/o riportando a quest'ultimo le modifiche e gli aggiornamenti da apportare. Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodico con cadenza triennale (o altro termine inferiore, quando ritenuto necessario) su iniziativa dell'Organo Ammnistrativo.

4.9 Modello 231 e Sistemi di Gestione adottati dalla Società

Uno dei principi ispiratori nella costruzione del Modello 231 della Società consiste nell'ottimizzare quanto desumibile dall'assetto organizzativo della società, non solo in termini di struttura, ruoli e mansioni del personale, ma anche in termini di recepimento delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti all'interno di AUTHENTICA S.P.A.

La logica sottostante è quella di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma.

Questa scelta strategica è apparsa idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni ed i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Al fine di migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal Decreto, sarà opportuno valorizzare la sinergia con la documentazione adottata dalla società quale:

- **UNI EN ISO 9001** (**Certificazione del sistema di Gestione Qualità**) è una norma internazionale che specifica i requisiti di un Sistema di Gestione per la Qualità efficace ed efficiente, tale da dimostrare la capacità dell'organizzazione di fornire prodotti che soddisfino i requisiti del cliente e quelli cogenti applicabili. La norma promuove l'adozione di un approccio per processi nello sviluppo, attuazione e miglioramento dell'efficacia di un sistema di gestione per la qualità al fine di accrescere la soddisfazione del cliente mediante il rispetto dei requisiti del cliente stesso.
- **UNI EN ISO 14001 (Certificazione del sistema di Gestione Ambientale)** è una norma internazionale che specifica i requisiti di un Sistema di Gestione Ambientale per consentire ad un'organizzazione di sviluppare ed attuare una politica e degli obiettivi che tengano conto delle prescrizioni legali e delle altre prescrizioni che l'organizzazione stessa sottoscrive e delle informazioni riguardanti gli aspetti ambientali significativi. Essa sostiene e promuove buone prassi in equilibrio con i bisogni socioeconomici del contesto in cui la società opera.
- **UNI EN ISO 45001 (Certificazione del sistema di gestione Salute e Sicurezza dei lavoratori)** è una norma internazionale che specifica i requisiti per un Sistema di Gestione per la SSLL che consenta ad una società e di sviluppare e di attuare una politica e degli obiettivi che tengano conto dei requisiti legali e delle informazioni sui rischi inerenti alla SSLL fornendo alle organizzazioni gli elementi per una sua efficace applicazione. Essa sostiene e promuove buone prassi in equilibrio con i bisogni socioeconomici della società.

La AUTHENTICA S.P.A. ha conseguito negli anni anche certificazioni quali:

- **ISO 50001:2018 (Sistema di Gestione per l'energia)** Tale sistema secondo la norma di riferimento garantisce a imprese e PA non solo di definire e sviluppare politiche, obiettivi e strategie relative al consumo energetico e di allocare le risorse necessarie per il conseguimento degli stessi rispettando le disposizioni cogenti in materia energetica, ma anche l'ottimizzazione della performance ambientale ottenuta grazie alla riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra, assicurando in tal modo la riduzione dei costi energetici ed il miglioramento dell'immagine ambientale.

L'impegno della AUTHENTICA S.P.A. è rivolto a:

- rispettare tutte le normative vigenti in tema di consumo ed efficienza energetica;
- migliorare il SGE in generale;

- aiutare l'azienda a valutare e dare la priorità all'implementazione di nuove tecnologie dal punto di vista energetico ed a migliorare l'efficienza energetica, l'uso ed il consumo dell'energia;
- promuovere le migliori pratiche e comportamenti virtuosi per la gestione dell'energia.

- **ISO 14064-1:2018 (Inventario dei gas ad effetto serra)** è una norma internazionale che stabilisce le basi per accreditare e garantire i calcoli effettuati per la rendicontazione dei gas serra (**GHG**) delle organizzazioni e che viene utilizzata come metodologia per calcolare l'impronta di carbonio.

Il calcolo della Carbon Footprint dell'Organizzazione è un indicatore di impatto ambientale che permette di conoscere tutte le emissioni di GHG (**Greenhouse Gas**) coinvolte nei flussi di attività di un'entità nell'arco di un anno con un risultato espresso in tonnellate di CO2 equivalente.

Il calcolo dell'impronta di carbonio può essere applicato a diversi elementi:

Prodotto: nel caso in cui l'obiettivo sia calcolare le emissioni di gas serra relative al ciclo di vita di un prodotto.

Progetto: quando si calcolano le emissioni di gas serra da un progetto. **Organizzazione**: quando si calcolano le emissioni di gas serra di un'organizzazione.

La metodologia più utilizzata per calcolare l'impronta di carbonio quando si tratta di un'organizzazione si basa sullo standard internazionale **ISO 14064-1.**

Nel caso di calcolo dell'impronta di carbonio di prodotti, servizi o progetti, invece, viene utilizzata la norma **ISO 14067**.

Lo standard ISO 14064-1 è uno standard internazionale che nasce con l'obiettivo principale di fornire veridicità, trasparenza e credibilità ai rapporti sulle emissioni di gas serra di un'organizzazione.

La ISO 14064-1 non è certificabile, ma è verificabile, il che permette di assicurare, attraverso una società accreditata e indipendente, che la dichiarazione resa in merito alle emissioni di gas serra, attraverso il rapporto sulle emissioni predisposto, sia completo, coerente e trasparente.

Oggi, all'interno del percorso verso una società più sostenibile e green, il calcolo dell'impronta di carbonio di un'organizzazione basato sulla metodologia ISO 14064-1, è uno degli indicatori ambientali più interessanti e importanti per le organizzazioni interessate dalle emissioni di gas effetto serra, che consente per identificare e migliorare i suoi impatti ambientali.

- **ISO 14067: 2018 Gas ad effetto serra - Impronta climatica dei prodotti (Carbon footprint dei prodotti) - Requisiti e linee guida per la quantificazione** La certificazione permette alle organizzazioni di quantificare la CFP dei propri prodotti al fine di attuare delle politiche di Carbon Management e promuovere prodotti e soluzioni e minor emissioni di CO2.
- **ISO 22000:2018 SGSA (Sistema di gestione della sicurezza alimentare)** norma volontaria che si propone di armonizzare su un livello globale le esigenze di un'organizzazione aziendale finalizzata alla sicurezza alimentare. Essa permette ad ogni azienda, di grandi o piccole dimensioni, con un management più o meno sviluppato, di mirare ad un sistema di gestione della sicurezza alimentare più focalizzato, coerente ed integrato con la propria realtà, rispetto a quanto già messo in atto dalle stesse aziende per sottostare alla normativa vigente. La norma ISO 22000 ha il grande merito di integrare e armonizzare a livello internazionale l'approccio di gestione della sicurezza lungo l'intera catena alimentare.

La certificazione ISO 22000 permette alla AUTHENTICA S.P.A. di:

- dimostrare il costante impegno profuso nella gestione della sicurezza alimentare e guadagnare la fiducia dei consumatori;
- pianificare, attuare, rendere operativo, mantenere e aggiornare un SGSA per fornire prodotti e servizi sicuri, in conformità al loro utilizzo previsto;
- dimostrare la conformità ai requisiti legislativi e regolamentari applicabili per la sicurezza alimentare.
- esaminare e valutare i requisiti per la sicurezza alimentare reciprocamente concordati con il cliente e dimostrare la conformità ad essi;
- comunicare efficacemente le questioni di sicurezza alimentare alle parti interessate all'interno della filiera alimentare;
- assicurare che l'organizzazione della AUTHENTICA S.P.A. sia conforme alla propria politica per la sicurezza alimentare dichiarata.

- **ISO 22005:2008 SGSA (Sistema di gestione della rintracciabilità)** è uno standard di certificazione volontario che regolamenta e disciplina i sistemi di rintracciabilità nelle imprese alimentari ed in linea generale in tutta la filiera agroalimentare.

La AUTHENTICA S.P.A. ritiene che un sistema di gestione della rintracciabilità costituisca un elemento utilissimo per:

- soddisfare le aspettative dei propri clienti in merito alla tracciabilità degli alimenti forniti;
- ottemperare a quanto previsto dalla normativa cogente in materia di rintracciabilità alimentare, avendo un costante controllo di tutti gli alimenti lungo dalla filiera, dall'approvvigionamento alla distribuzione;
- valorizzare e definire le caratteristiche qualitative dei propri prodotti, come ad esempio l'origine, la territorialità o le principali caratteristiche degli ingredienti che li compongono;

supportare il proprio sistema di gestione dando maggiore risalto alla rintracciabilità dei propri ingredienti, agevolando eventuali ritiri o richiami dei prodotti;

- identificare le responsabilità di ciascun operatore lungo tutta la filiera.

- **ISO 37001:2016 (Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione)** è il primo standard internazionale per i sistemi di gestione creato, sulla base delle best practice internazionali, con lo scopo di ridurre i rischi ed i costi legati a possibili fenomeni corruttivi.

La AUTHENTICA S.P.A. ritiene che un sistema per la prevenzione della corruzione sia uno strumento utile e necessario per:

- individuare una persona o una funzione che sorvegli il rispetto di questa politica;
- attuare azioni correttive e di miglioramento continuo;
- due diligence e valutazione del rischio di corruzione per alcuni progetti o partner commerciali;
- attuare dei controlli finanziari, commerciali, contrattuali e di approvvigionamento;
- intraprendere procedure di reporting, monitoraggio, indagine e audit.

- **ISO 30415:2021 (Sistema di gestione delle Risorse Umane in materia di Diversità e inclusione)** definisce le linee guida per l'efficiente applicazione di un framework "Diversity & Inclusion" nei processi aziendali, negli organi di governo e più in generale per tutti gli stakeholder di riferimento, introducendo un approccio improntato su un vero e proprio sistema di gestione che mira al miglioramento continuo.

La Authentica SPA ritiene che l'applicazione del sistema sia funzionale a:

- Migliorare le opportunità di business e sostenibilità, basandosi sugli obiettivi dello sviluppo sostenibile
- Guidare i leader aziendali nell'impegno concreto per la diversità e l'inclusione con pratiche attive e non teoriche.
- Ridurre sensibilmente i danni reputazionali derivanti da comportamenti discriminatori, aumentando la fiducia dei consumatori e delle parti interessate.

- **SA 8000:2014 CERTIFICAZIONE ETICA (La responsabilità sociale o *Social Accountability*)** All'interno di un mercato oramai divenuto globale, le aziende si trovano sempre di più a dover rispondere della propria condotta non solo di fronte ai dipendenti o agli azionisti, ma anche nei confronti della società civile.

Da ciò deriva la necessità di una maggiore attenzione nei riguardi di:

- Soggetti interni (azionisti, dipendenti, management);
- Soggetti esterni (fornitori, clienti, consumatori e loro associazioni, sindacati, opinione pubblica, residenti adiacenti, enti locali e di controllo).

Tale certificazione è il primo standard diffuso a livello internazionale circa la responsabilità sociale di un'azienda.

La sua applicazione comporta il rispetto dei requisiti minimi in termini di diritti umani e sociali. Analogamente a quanto avviene per le norme ISO 9000 e ISO 14001, la conformità ai requisiti della norma si esplica nella certificazione rilasciata da un Organismo di certificazione indipendente.

La norma SA 8000 si caratterizza per la propria flessibilità, in quanto applicabile in aziende di piccole e di grandi dimensioni o in enti nel settore pubblico o privato.

La AUTHENTICA S.P.A. ritiene che tale sistema sia uno strumento utile e necessario per:

- incrementare la fiducia da parte delle organizzazioni sociali e dei consumatori;
- monitorare l'eticità e la correttezza sociale nella catena dei fornitori;
- migliorare il clima aziendale e la comunicazione interna;
- migliorare il rapporto con le Istituzioni e con gli enti di controllo (es. INAIL, ISPESL, ASL e ISPESL);
- migliorare e consolidare l'immagine aziendale.

- **UNI 11381:2010 (Disinfestazioni)** La norma, di certificazione volontaria, si occupa principalmente della lotta agli insetti e fornisce un metodo per progettare e realizzare sistemi di monitoraggio efficaci nelle industrie alimentari.

- **UNI/PdR 125:2022 (Parità di genere)** La certificazione supporta l'organizzazione aziendale nel promuovere la parità di genere trasformando la cultura aziendale per costruire la propria visione strategica secondo un processo virtuoso di miglioramento.

- **TS005.65 (Sistema di gestione regimi dietetici personalizzati)** La procedura riguarda la realizzazione di diete speciali quali etniche, etiche e quelle per motivi di salute.

- **IT BIO 014 (Certificazione biologica)** La certificazione, ai sensi dell'Articolo 35, Paragrafo 1, del Regolamento UE 2018/848, è relativa alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici. Nell'organizzazione di Authentica applicabile a preparazione dei pasti e magazzinaggio.

- **UNI 11584:2021 (Progettazione menù scolastici)** La norma, di certificazione volontaria, si occupa principalmente della progettazione di menù di mensa scolastica per un corretto sviluppo psico-fisico del soggetto, secondo i requisiti minimi imposti dalla norma suddetta.

- CERTIFICATO DI REGISTRAZIONE EMAS

La dichiarazione ambientale è uno strumento prodotto dalle organizzazioni registrate EMAS e aggiornato con periodicità annuale, che rappresenta il mezzo con cui l'organizzazione comunica con i soggetti interessati in materia ambientale.

AUTHENTICA S.P.A. è iscritta nelle White List.

AUTHENTICA S.P.A. aderisce a REGUSTO, che gestisce la prima piattaforma ESG BLOCKCHAIN per la gestione degli sprechi e la certificazione dell'impatto positivo con indici sociali, ambientali ed economici.

In particolare, sulla scorta dei sistemi certificati già adottati, attraverso la *compliance* generale al D.lgs. 231/2001, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

1. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AUTHENTICA S.P.A. in particolare, nelle aree di attività a rischio-reato, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ed eventualmente anche penali, nonché di poter esporre la Società alle sanzioni previste dal Decreto;
2. grazie ad un'azione di periodico monitoraggio sulle aree di attività a rischio, intervenire tempestivamente per prevenire, far cessare ovvero impedire ad altri la prosecuzione della commissione dei reati stessi;
3. contribuire a far comprendere a tutta la popolazione aziendale il senso dell'organizzazione di cui è parte, attraverso il rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative, nella consapevolezza delle conseguenze in termini di responsabilità che comportano le decisioni assunte per conto della Società.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, sebbene il Decreto consenta di optare sia per una composizione monocratica sia per una plurisoggettiva, la scelta tra l'una e l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alle dimensioni e complessità organizzative dell'Ente.

Le linee di Confindustria precisano che tale organo di controllo possa essere composto anche da soggetti esterni all'Ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza. In ossequio alle prescrizioni del Decreto ed alle indicazioni espresse da Confindustria nelle Linee Guida (elaborate a marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, ed in ultimo aggiornate ed approvate dal Ministero della Giustizia a giugno 2021), AUTHENTICA S.P.A. ha optato per una composizione collegiale dell'Organismo di Vigilanza, con l'obiettivo che lo stesso sia consapevole delle attività sociali, e, al contempo, autorevole e indipendente.

Al momento della formale adozione del Modello il CdA di AUTHENTICA S.P.A. ha definito i criteri tramite i quali disciplinare gli aspetti principali relativi all'incarico dell'OdV (modalità di nomina e revoca, durata in carica,), previa verifica che lo stesso abbia la necessaria professionalità e la dovuta onorabilità.

Il CdA ha nominato un OdV collegiale composto da tre soggetti esterni, uno dei quali assumerà l'incarico di Presidente dell'OdV. I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni ed i suoi membri possono essere rinominati per due volte.

La revoca dei componenti di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera dell'Organo Amministrativo della società, in caso di inadempimento dei compiti assegnati o di sopravvenuta impossibilità di eseguirli. A titolo esemplificativo si riportano alcuni possibili inadempimenti che possono costituire giusta causa per la revoca:

- grave inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;
- prolungata inattività;
- mancata segnalazione di situazioni critiche al CdA.

I componenti dell'OdV, al momento della nomina e per tutta la durata del loro incarico, non devono:

a) rivestire incarichi esecutivi o delegati nell'Amministrazione della Società;

b) svolgere funzioni di *business* per conto della Società;

c) intrattenere rapporti di affari con la Società, né intrattenere significativi rapporti di affari con il CdA;

d) avere rapporti con o far parte del nucleo familiare dei membri del CdA, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti ed affini entro il quarto grado;

e) risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni rilevanti
f) essere stato membro di organismi di vigilanza di enti sottoposti a sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001 nel corso del relativo mandato;
g) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
h) essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva:

- a pena detentiva, per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
- a pena detentiva, per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile e nel R.D. 16 marzo 1942, n. 267;
- alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la P.A., la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto compreso tra i reati

Autonomia

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV di AUTHENTICA S.P.A. dispone non solo di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, ma anche di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un budget annuale, individuato dall'OdV stesso, in relazione al quale procede a rendicontazione annuale. In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, durante la pianificazione del *budget* aziendale, l'organo dirigente dovrà assegnare all'Organismo una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di una proposta formulata dall'Organismo stesso, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.
Sarà attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza almeno annuale – un *budge*t di spesa adeguato allo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento.
Le modalità di utilizzo del *budget* da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo. All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del *budget*, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

Indipendenza

L'OdV non costituisce un organo subordinato al vertice aziendale, bensì un organo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo. L'OdV, infatti, ha accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel Modello. L'organigramma aziendale prevede l'inserimento dell'OdV in esame come unità di staff in una posizione assolutamente svincolata dalla linea gerarchica, con funzioni di report solo ai massimi livelli aziendali della Società. A questa collocazione, si associa la non attribuzione di compiti che, rendendo l'Organismo partecipe di

decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. Per la disciplina dettagliata delle proprie attività, di seguito descritte, l'OdV adotta un regolamento interno, non soggetto all'approvazione da parte di altri organi societari.

Professionalità

I componenti dell'OdV di AUTHENTICA S.P.A. sono selezionati in modo da garantire che lo stesso possa disporre di un bagaglio di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività assegnata.

L'OdV deve essere in grado, infatti, di avvalersi sia di un approccio "ispettivo" – volto ad accertare come si sia potuta verificare una eventuale violazione del Modello - sia di un approccio "consulenziale", volto all'adozione delle misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi. I due approcci adoperati si fondano su tecniche quali: campionamento statistico; analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; intervista e di elaborazione di questionari; metodologie per l'individuazione di frodi, ecc.

Inoltre, l'OdV deve avere competenze giuridiche – ed in particolare di diritto penale - necessarie per costruire un sistema organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati.

A questo riguardo, per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e l'ambiente, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Preposti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, Responsabile SGI, etc.).

5.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio al dettato di legge e in conformità alle Linee Guida emanate da Confindustria, l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello e del Codice Etico, curarne l'aggiornamento, vigilare sulla relativa applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti degli stessi, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli organi direttivi, l'OdV stesso e le funzioni aziendali, e segnalare le violazioni eventualmente accertate. La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché la Società possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto. L'Organismo è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato da AUTHENTICA S.P.A. secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

• vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte dell'organo amministrativo, del *management*, dei dipendenti, dei consulenti, dei *partner* e degli operatori commerciali, contraenti della Società;

• verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;

• valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o delle condizioni aziendali;

• assicurare e ricevere i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

• attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;

• condurre ricognizioni dell'attività della Società al fine di aggiornare la mappatura delle fattispecie di attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di *business* e quindi di nuovi processi aziendali;

• effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società nell'ambito delle Attività Sensibili, come definite nella "Parte Speciale" del Modello;

• promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione e integrazione della "normativa" interna (Codice Etico, istruzioni operative, procedure interne, circolari, ecc.);

• coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;

• verificare che i protocolli di gestione delle fattispecie di attività sensibili previsti nell'ambito della Parte Speciale per le diverse tipologie di reato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento dei protocolli stessi;

- condurre le eventuali indagini volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni della Società. Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

5.3 Risorse

L'Organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico. Infatti, al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'OdV è dotato di un *budget,* adeguato all'incarico conferitogli, individuato dall'OdV stesso, che l'Organo Amministrativo provvede ad assegnargli con cadenza annuale.

5.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale (flussi "da" l'Organismo di Vigilanza)

L'OdV mantiene una linea di *reporting*, almeno semestrale, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale. L'OdV presenta annualmente all'organo amministrativo:

- il piano di attività per l'anno successivo, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività.

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

L'OdV propone al CdA, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare al CdA, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la Direzione Amministrazione finanza e Controllo e/o il Collegio Sindacale per gli adempimenti che possono avere rilevanza relativamente al controllo dei flussi finanziari e di bilancio;
- con Ufficio Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con i Delegati della Sicurezza o il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per le problematiche attinenti alla sicurezza sul lavoro dei lavoratori;
- con Ufficio IT per i controlli relativi ai sistemi informatici.

Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

5.5 Reporting delle Funzioni Aziendali verso l'Organismo di Vigilanza (flussi "verso" l'Organismo di Vigilanza)

Gli obblighi di informazione da parte dei Destinatari sono dettagliati all'interno del documento "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", allegato al presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della AUTHENTICA S.P.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001 mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, dei fornitori, dei consulenti e dei soggetti in genere con cui la Società intrattiene rapporti. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. Oltre alle segnalazioni relative ad inadempienze di carattere generale che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, richieste o iniziative di Autorità Amministrative indipendenti, dell'Amministrazione finanzia, di Amministrazioni locali o della P.A., riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali sia stato avviato un procedimento penale avente ad oggetto uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, nonché ai protocolli/procedure aziendali che peraltro costituiscono parte integrante del presente Modello;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché in relazione ad incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del modello;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello con eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV definisce i flussi di informazione, su base periodica, da tutte le Funzioni societarie, che forniscono informazioni in merito all'attività svolta e all'attuazione del Modello nelle proprie aree di competenza. Ulteriori flussi di informazioni verso l'OdV sono disciplinati dai protocolli e dalle procedure.

5.6 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

(i) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle aree a rischio;

(ii) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati e degli eventi considerati rischiosi.

Come esito della verifica, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di AUTHENTICA S.P.A. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

In generale, l'OdV – oltre all'attività di vigilanza svolta continuativamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) – effettua periodicamente specifiche verifiche sulla idoneità del Modello a prevenire la commissione di reati e sulla sua conformità al Decreto, nell'ambito del periodico aggiornamento del Modello medesimo.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne, o esterne, che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Le verifiche e il loro esito sono riportate nel report annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in caso di emersione di criticità, saranno indicate le azioni migliorative e correttive da attuare.

5.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV nel massimo rispetto del dovere di riservatezza.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno dieci anni. L'accesso al database è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV, del Collegio Sindacale ed al personale delegato dall'OdV.

Ogni report, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse, previsti dal Modello, è conservato dall'OdV in appositi archivi, nel rispetto delle norme di legge e del presente Modello. Sono conservati, a titolo esemplificativo:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dallo stesso Decreto;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti *ex* D. Lgs. 231/2001 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

6. OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DELL'ILLECITO E LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE LO EFFETTUA (C.D. WHISTLEBLOWING)

6.1 Premessa

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato", è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti da parte dei Destinatari del modello.

Con legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti. In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- "uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

In attuazione di quanto disposto dal comma 2-bis dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, la Società ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, garantendone al contempo la protezione da discriminazioni o ritorsioni.

Il Legislatore è di recente intervenuto con un importante intervento normativo – di seguito descritto – cui la Società si è prontamente adeguata, mediante adozione di misure organizzative mirate, e disciplinate in apposita comunicazione al personale della Società.

6.2 Il Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n.24

La Direttiva UE 2019/1937 in materia di Whistleblowing è stata recepita in via definitiva dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, approvato nel Consiglio dei Ministri tenutosi a Cutro in data 9 marzo 2023 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023 (di seguito, anche, il «Decreto»). L'intento del Governo è raccogliere in un unico testo normativo la disciplina del whistleblowing, creando così un complesso di norme organico ed uniforme, valevole sia per il settore pubblico che per il settore privato.

Nello specifico, si rilevano i seguenti destinatari del provvedimento:

- Settore Pubblico: La normativa si applica alle/agli: i) Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165/2021 ivi inclusi gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali (ad es. le Autorità di Sistema Portuale) e di cui all'art. 3 del D.lgs. N. 165/2001§; ii) Autorità amministrative indipendenti; iii) Enti Pubblici Economici; iv) Società in controllo pubblico ex art. 2 comma 1, lett. m) del D.lgs. N. 175/2016 anche se quotate; v) Società in house anche se quotate; vi) Altri enti di diritto privato in controllo pubblico (associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati) ex art. 2-bis, co. 2, lett. c) del d.lgs. 33/2013; vi) Organismi di controllo pubblico e concessionari di pubblico servizio (riguardo questi ultimi trattasi di una novità della novella);
- Settore Privato: La normativa si applica ai seguenti soggetti del settore privato:
    - enti privati che, nell'ultimo anno, hanno avuto una media di almeno 50 lavoratori subordinati;
    - enti privati che, pur non raggiungendo la suddetta media dei 50 dipendenti, hanno adottato un Modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001;
    - enti privati che, pur non raggiungendo la suddetta media dei 50 dipendenti, operino nel settore dei servizi finanziari od ove siano esposti al riciclaggio o al finanziamento del terrorismo.

Tale provvedimento entrerà effettivamente in vigore secondo le seguenti tempistiche:

- Per gli enti pubblici e per gli enti privati con più di 249 dipendenti, le disposizioni del provvedimento avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023;
- limitatamente ai soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati non superiore a 249, le disposizioni hanno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Il Perimetro oggettivo e soggettivo

Il seguente paragrafo declina i caratteri relativi all'individuazione del perimetro oggettivo della segnalazione, la sua combinazione con la natura dell'ente, le limitazioni alle segnalazioni ed i soggetti segnalanti.

Il perimetro oggettivo: la combinazione con la natura dell'ente

L'art. 1 amplia l'ambito di applicazione oggettivo della disciplina whistleblowing, estendendone la portata sia alle violazioni delle disposizioni normative nazionali, sia alle violazioni della normativa dell'Unione Europea che ledono l'interesse Pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Ai fini dell'individuazione dell'ambito di applicazione il decreto combina l'oggetto della violazione con la natura pubblica o privata dell'ente cui il segnalante appartiene. Nello specifico:

- Violazioni di disposizioni nazionale ed Europee: Violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti il Settore Pubblico, Settore Privato con più di 50 dipendenti o operanti in settori specifici, Settore Privato con più di 50 dipendenti e con un modello 231 per i seguenti ambiti (1):

o appalti pubblici;

o servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

o sicurezza e conformità dei prodotti;

o sicurezza dei trasporti;

o tutela dell'ambiente;

o radioprotezione e sicurezza nucleare;

o sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;

o salute pubblica;

o protezione dei consumatori;

o tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- Violazioni di disposizioni Europee: : Relativamente al Settore Pubblico, Settore Privato con più di 50 dipendenti o operanti in settori specifici, Settore Privato con più di 50 dipendenti e con un modello 231, violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (Art. 2 comma 1 lett. a) n. 4) del decreto); ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno (Art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) (2); iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati (Art. 2 comma 1 lett. a) n. 6) del decreto).

- Violazioni di disposizioni nazionali: Relativamente al Settore Pubblico, Settore Privato con più di 50 dipendenti o operanti in settori specifici, Settore Privato con più di 50 dipendenti e con un modello 231, Violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

o condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione ad eccezione;

o illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (solo per il Settore Pubblico)

Il perimetro oggettivo: le limitazioni

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che:

- la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;
- che la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente;
- sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

Nello specifico, si evidenziano le seguenti limitazioni alla segnalazione:

- Segnalazione rilevante: La segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Segnalazioni già disciplinate: Sono escluse tutte quelle segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali e che attengono a determinati ambiti/settori;
- Disposizioni nazionali: Si mantiene poi l'applicazione delle disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura. Sono fatte salve, inoltre, le disposizioni in materia di:
  - informazioni classificate;
  - segreto professionale forense e medico;
  - segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
  - esercizio dei diritti dei lavoratori. Inoltre, viene altresì specificato nel decreto che restano ferme le disposizioni nazionali in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica.
- Sicurezza nazionale: Sono escluse le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

I soggetti segnalanti

Tra i soggetti segnalanti appartenenti al settore pubblico e privato vi rientrano:

- Dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi;
- Liberi professionisti, consulenti o altre categorie specificate quali volontari e tirocinanti anche non retribuiti;
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La norma estende inoltre la tutela prevista nei riguardi dei soggetti segnalanti anche ai seguenti soggetti:

- Persone che segnalano o divulgano informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto nel frattempo terminato:

- Persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, sono in periodo di prova e nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi della trattativa precontrattuale:
- Facilitatori, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d));
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Estensione della tutela

Si delineano le seguenti estensioni della tutela.

Facilitatore

Nel decreto il facilitatore è definito come una "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata". La norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.

Le persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti

Il concetto di contesto lavorativo ricomprende invero le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o

contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. L'espressione stabile legame affettivo potrebbe far riferimento in primis a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi però non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.

I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante. Anche in dette ipotesi per rendere applicabili le tutele, tuttavia, non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto "abituale e corrente" con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti.

Enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica

Con riferimento agli enti di proprietà del segnalante si intendono sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

Enti presso il quale chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica lavorano

Le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo.

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di effettua una divulgazione pubblica

Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso.

Anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - nel caso di partnership fra imprese. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

6.3 I canali di segnalazione e la procedura di gestione delle segnalazioni

Il seguente paragrafo declina i principali canali di segnalazione, previsti dalla normativa.

Il canale interno

L'articolo 4 del d.lgs. n. 24/2023 indica le caratteristiche e le modalità di presentazione delle segnalazioni interne, imponendo agli enti del settore pubblico e del settore privato l'attivazione di un canale interno di segnalazione. Prevede che le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, o in forma orale (ad esempio attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica). È anche prevista la possibilità di richiedere un incontro diretto con il responsabile della gestione della segnalazione, che deve fissarlo in un tempo ragionevole.

Modifiche al Decreto 231

Il nuovo articolo 6 comma 2 bis del d.lgs. 231/01, il decreto impone, agli enti di prevedere all'interno del Modello 231 dello stesso, canali di segnalazione interna idonei ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

Crittografia

Per rafforzare le garanzie di riservatezza il decreto incoraggia il ricorso allo strumento della crittografia. In prospettiva, questa tendenza potrebbe rafforzarsi alla luce delle più recenti evoluzioni in tema di digitalizzazione delle imprese e dell'affermarsi di tecnologie avanzate di registro distribuito come ad esempio i registri DLT e in particolare le blockchain

Il canale esterno

L'articolo 7 del decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile ai soggetti appartenenti non solo al settore pubblico, ma anche al settore privato, per le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni delle disposizioni europee.

Le condizioni

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale

Il canale di segnalazione istituito dall'ANAC, al pari dei canali interni, deve essere idoneo ad assicurare, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Anche in questo caso, le segnalazioni possono essere effettuate sia tramite piattaforma informatica sia in forma orale, (attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) e, se richiesto dal segnalante, tramite un incontro diretto.

Gestione della segnalazione

Gli obblighi di riservatezza devono essere assicurati anche qualora la segnalazione sia ricevuta attraverso canali diversi rispetto a quelli predisposti o attraverso personale diverso da quello addetto, al quale tuttavia la segnalazione deve essere trasmessa senza ritardo. Se le segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella sua competenza l'ANAC deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria. Di tale trasmissione deve essere informato il segnalante e l'istruttoria deve essere istituita garantendo la sua riservatezza.

L'Organo che riceve la segnalazione

Gli organi che ricevono la segnalazione sono di seguito elencati:

- Settore Pubblico: Per i soggetti del settore pubblico, in linea con la disciplina previgente, la norma prevede espressamente che la gestione della segnalazione debba essere affidata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsto dalla legge 190/2012, ove nominato;
- Settore Privato: Per i soggetti del settore privato l'ente deve individuare il soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione, che può essere una persona o un ufficio interno autonomo e dedicato con personale specificamente formato oppure un soggetto esterno, che opera in outsourcing, anch'esso autonomo e con personale competente.

AUTHENTICA S.P.A ha provveduto a nominare, quale soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione, il Responsabile Compliance.

La pubblicazione del canale

Si delineano di seguito le modalità di pubblicazione sui seguenti canali di trasmissione:

- Canale Interno: Sulla base di quanto indicato dall'art. 5, lett. e) del D.lgs. 24/2023 "Gestione del canale di segnalazione interna" nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 (Cfr. slide n. 4). Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito;
- Canale Esterno: Al fine di promuovere e non scoraggiare la segnalazione di presunte violazioni, l'articolo 9 del decreto prevede che l'ANAC pubblichi in una sezione dedicata del proprio sito istituzionale alcune informazioni relative in particolare alle misure di protezione previste a tutela del segnalante e i sistemi di riservatezza applicabili.

La Divulgazione pubblica

La più rilevante novità introdotta con la nuova normativa è relativa alla possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione. Il decreto

prevede la facoltà per il segnalante di ricorrere a tale procedura soltanto quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- che sussista un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse";
- che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

La Procedura di segnalazione

La procedura di segnalazione prevede i seguenti step:

1. Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione è necessario dare avviso al soggetto segnalante del ricevimento;
2. È necessario mantenere una interlocuzione con il segnalante ove necessario;
3. Entro tre mesi è necessario fornire "riscontro" cioè dare cioè dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione – entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
4. È necessario dare "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

6.4 La tutela del segnalante

Tale paragrafo si pone l'obiettivo di delineare le caratteristiche relative l'obbligo di riservatezza, il divieto di misure di ritorsione e le sanzioni.

L'Obbligo di riservatezza

Per entrambe le procedure di segnalazione (interna ed esterna) il decreto prevede alcune disposizioni volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.

L'articolo 12 del decreto pone in capo a chi gestisce le segnalazioni l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

Consenso espresso

L'articolo 12, comma 5 del decreto prevede che, nell'ambito del procedimento disciplinare, se una contestazione disciplinare si fonda su una segnalazione e la conoscenza dell'identità del

segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante. In ogni caso, quando si ravvisino ragioni essenziali per la rivelazione dell'identità del segnalante, gli va data comunicazione scritta.

Il diritto di difesa

Per espressa previsione del decreto le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante devono essere assicurate alle persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni fino alla conclusione del procedimento. È inoltre prevista la facoltà di essere sentiti, per tali soggetti, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Conservazione

Previo consenso dell'interessato, se non si è adottata la forma scritta, si può procedere a conservare la segnalazione con registrazione su dispositivo idoneo; altrimenti con resoconto dettagliato o verbalizzazione. Le segnalazioni e la relativa documentazione devono, inoltre, essere conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

Le novità in materia di riservatezza

Si delineano alcune novità in ambito di riservatezza. Nello specifico, queste possono essere così elencate:

- Estensione: La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione;
- Rilevazione dell'identità del segnalante: In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:
  - nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
  - nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- Segnalazioni con modalità diverse: Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al

decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Si prevedono, inoltre, le seguenti garanzie di tutela:

- Tutela delle persone diverse dal segnalante e segnalato:
  - Tutela della riservatezza del facilitatore che assiste il segnalante
  - Tutela della riservatezza delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione;
- Tutela di riservatezza anche garantita:
  - nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
  - quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dalle amministrazioni/enti e da ANAC in conformità al decreto;
  - quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Il divieto di misure di ritorsione e le sanzioni

Quel che contraddistingue il regime del whistleblowing sul piano della tutela è il divieto di ritorsioni da parte dei datori di lavoro, che si traduce in regole volte a impedire o sterilizzare gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il lavoratore per aver rivelato informazioni. Il divieto di misure di ritorsione viene meno nel caso in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tal caso alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

La definizione di "ritorsione" è molto ampia, rientrandovi non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della segnalazione che cagioni un danno ingiusto alla persona segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Inoltre, il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto.

Il decreto prevede una serie di fattispecie che possono costituire ritorsioni, tra le quali si segnala:

- 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;
- 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;
- a 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. Resta invece invariata rispetto al passato la tutela sul piano processuale che anche in questo caso si sostanzia in un'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro.

Sono quindi previste le seguenti sanzioni:

1. Da 10.000 a 50.000 € in caso di:

a. Condotte ritorsive o di comportamenti ostativi all'accertamento della segnalazione:

b. Violazione dell'obbligo di riservatezza;

c. Mancata istituzione di canali di segnalazione;

d. Mancata adozione di procedure per la gestione delle segnalazioni o quando queste non sono conformi alle prescrizioni indicate.

2. Da 500 a 2500 €: Applicazione della sanzione da parte di ANAC ei confronti del segnalante qualora sia accertata la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia nel caso di dolo o colpa grave salvo il caso in cui vi sia stata già una condanna per i medesimi reati o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

In forza della modifica apportata dall'art. 7 del D.Lgs. 211/2025, il comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. 24/2023 estende la tutela del segnalante anche alle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea, quali quelle tipizzate dagli artt. 275-bis, 275-ter e 275-quater c.p. I canali di segnalazione e le procedure di gestione già adottate dalla Società risultano pertanto applicabili anche a tali fattispecie, senza necessità di interventi strutturali aggiuntivi.

6.5 Le misure adottate dalla Società

Al fine di garantire la riservatezza delle informazioni e la protezione dei dati personali dei segnalanti e dei segnalati da ogni forma di indebita cognizione infra-aziendale, vengono messe a disposizione del whistleblower due canali di comunicazione, e precisamente:

- Un recapito di posta ordinaria riservata all'attenzione del Responsabile Compliance, presso la sede legale di AUTHENTICA S.P.A.;
- Piattaforma accessibile tramite sito web aziendale (www.gruppoauthentica.it).

La Società ha provveduto mediante comunicazione organizzativa all'intero personale aziendale delle citate misure.

7. SISTEMA DISCLIPLINARE

7.1 Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l'esonero da responsabilità dell'Ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*. Il Sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l'azione dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività e la cogenza del Modello stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, un adeguato sistema disciplinare deve sanzionare:

• la violazione dei principi, delle regole e delle procedure previste dal Modello stesso;

• la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, da considerare disposizioni impartite dal datore di lavoro, come previsto dall'art. 2104 c.c.;

• la violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e del personale operante nella Società, realizzata con la mancata trasmissione, in tutto o in parte, e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni;

• i comportamenti illeciti di Dirigenti, dipendenti, consiglieri per qualsiasi inosservanza del Modello che configuri violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, leda il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello organizzativo ed, in particolare, delle regole contenute nello stesso, dei principi espressi nel Codice Etico, della Parte Speciale, degli obblighi informativi all'OdV e degli

obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D.lgs. 231/2001, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti, dello Statuto aziendale e delle norme e delle procedure aziendali.

Il presente sistema disciplinare, come sopra evidenziato, sanziona la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può sussistere il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs. 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico. Nella considerazione che ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili sono stati individuati taluni parametri che possono oggettivamente costituire linee guida per l'applicazione della sanzione disciplinare. Tali parametri, di natura oggettiva, non consentono valutazioni discrezionali e tengono conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, questi dovranno essere desunti, di volta in volta, dalle circostanze riconducibili al caso concreto, di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D. Lgs. n.231/2001.

7.2 Tipologie di violazioni

Le violazioni sono distinte in:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compresi quelli all'immagine della Società o conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti della Società stessa.
- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n. 231/01.
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n. 231/01, da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

7.3 Sanzioni per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti della AUTHENTICA S.P.A. in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei provvedimenti disciplinari vigenti nella AUTHENTICA S.P.A. e richiamati dal CCNL, in conformità alle politiche aziendali di Gruppo sono previste le seguenti sanzioni:

1. RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Si applica al dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

2. MULTA

Si applica al dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

3. SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE

Si applica al dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

4. LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Si applica al dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

5. LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Si applica al dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da poter determinare la applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate e calibrate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in AUTHENTICA S.P.A., in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, secondo quanto previsto dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'illecito disciplinare;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale competente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal CdA.

7.4 Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione della AUTHENTICA S.P.A. o nel caso siano condannati, anche solo in primo grado, per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'OdV di AUTHENTICA S.P.A. dovrà darne tempestiva informazione all'Assemblea dei Soci e al Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'Assemblea dei Soci e il Collegio Sindacale come sopra indicato.

7.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, lo stesso Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e ne informa il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea per i provvedimenti opportuni, previsti della normativa vigente.

7.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti contrattuali

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello ai medesimi applicabili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.7 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico del componente responsabile della violazione o dell'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo componente o di un nuovo OdV.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

8.1 Comunicazione del Modello

Il Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto. La Società si impegna a garantire ai destinatari l'effettiva conoscenza del Modello mediante apposite attività di comunicazione, nonché ad attivare un piano di formazione periodica dei destinatari sui relativi contenuti, come meglio precisato nel prosieguo del presente documento. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Modello Organizzativo nell'ambito delle mansioni di propria competenza.
Inoltre, dato il rapporto di collegamento (descritto nei paragrafi di cui sopra) tra AUTHENTICA S.P.A. e le altre società del Gruppo si rende necessaria la condivisione dei relativi Modelli tra le varie realtà e tra il personale operante nei vari ambiti.

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto per un corretto funzionamento del Modello. Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono resi disponibili a tutti i destinatari, attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale. Il sistema di comunicazione e formazione è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

La Società è impegnata in una campagna di promozione e comunicazione sulle tematiche legate alla compliance nel contesto dell'attività d'impresa, con riferimento alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto. Per tale ragione, viene garantita la divulgazione infra-aziendale del presente Modello e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto. In particolare:
- a tutti i lavoratori dipendenti, di ogni qualifica e livello, entro 30 giorni dall'adozione di una nuova versione del Modello, in caso di aggiornamento, verrà resa disponibile sull'intranet aziendale una lettera informativa circa l'adozione dello stesso, al fine di promuoverne la conoscenza e rendere noto ai soggetti interessati che tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione;
- tutto il personale neoassunto (sia che si tratti di personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente sia che si tratti di altro personale, di ogni qualifica e livello) viene informato in merito al contenuto del Modello di cui è richiesta l'osservanza;
- in ogni caso, nel messaggio di divulgazione del Modello presso il personale dipendente di AUTHENTICA S.P.A., con qualsiasi modalità effettuato, dovrà essere contenuta la precisazione che l'osservanza del Modello costituisce disposizione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro *ex* art. 2104 del Codice Civile;

- relativamente ai Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner, la Società ha istituito adeguati sistemi di comunicazione ed informazione verso i medesimi affinché tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello.
- al CdA sarà illustrato in occasione della seduta per l'approvazione dello stesso e ogni successivo aggiornamento dello stesso sarà illustrato in sede di approvazione;
- l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il CdA, provvederà ad organizzare, entro 60 giorni dall'adozione del Modello, un incontro con gli altri soggetti in posizione apicale e con i Responsabili delle varie funzioni aziendali sopra richiamate, tenuto conto delle specifiche competenze e attribuzioni rispetto alle aree a rischio-reato, finalizzato all'illustrazione del Modello, alla promozione della conoscenza e dell'osservanza dello stesso, che potrà essere affidata anche a soggetti esterni;
- successivamente a tale incontro, ogni Responsabile di funzione provvederà ad informare adeguatamente di quanto appreso ogni altro soggetto operante nella propria area di competenza, accertandosi infine che tutti coloro che operano all'interno di AUTHENTICA S.P.A. siano sufficientemente informati circa l'obbligatorietà di uniformare i propri comportamenti a quanto stabilito nel Modello;
- l'OdV dovrà inoltre organizzare, ad ogni successiva modifica del Modello, analoga riunione informativa finalizzata all'illustrazione degli aggiornamenti e modifiche, cui verranno invitati a partecipare gli stessi soggetti di cui sopra e, ove ritenuto opportuno anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Di ogni riunione verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati. Ai collaboratori esterni e ai fornitori, verrà consegnata, entro 60 giorni dall'adozione del Modello, informativa relativamente all'esistenza dello stesso, con lettera di accettazione dello stesso.

8.2 Attività di formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, la Società ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti e Collaboratori;
2. Membri del Consiglio di Amministrazione ed altri Dirigenti aziendali.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, al quale è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo, delle singole fattispecie di reati cd. "presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.
In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.
La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

La Società considera la formazione continua un aspetto fondamentale per la crescita dei propri dipendenti e collaboratori. L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti. Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.). L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte il personale dipendente della società. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare;
- una formazione specifica differenziata per aree a rischio, diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di funzione nonché con i consulenti/enti di formazione, definisce la struttura dei corsi di formazione.
La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria e la mancata partecipazione, senza adeguata giustificazione, è sanzionata.