

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Redatto ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* e successive modificazioni e integrazioni.



Firenze, 20/03/2025

SOMMARIO

MATRICE DELLE REVISIONI	4
1. PREMESSA	5
1.1 - D. LGS. 231/2001	5
1.2 - IL GRUPPO ALHA	6
2. I CARDINI DEL MODELLO	8
2.1 - Principi etici e gestionali alla base del modello	8
2.3 - Struttura generale del modello	9
2.3.1. Adozione e messa a segno del modello	9
2.3.2 - Documenti costituenti il modello	10
2.3.3 - Il campo di applicazione	11
2.3.4 - Coerenza alla politica aziendale e tutela delle parti interessate	11
2.4. Funzionigramma	12
2.5 - Schema del modello	12
2.6 - Termini e definizioni	13
2.7. La metodologia "pdca"	14
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	16
3.1 - Definizione di rischio accettabile e relazione con i "reati presupposto"	16
3.1.1. I possibili "reati presupposto" previsti dal decreto.	16
3.2 - Processo di identificazione del rischio per i possibili "reati presupposto" e l'indice relativo di attenzione (IRA)	19
3.2.1. Processo di valutazione	19
3.2.2. Condivisione del processo valutativo	19
3.2.3. Le quattro variabili adottate: probabilità, dannosità, pervasività, correlazione	20
3.2.4. La lettura dell'indice IRA	21
3.3 - Analisi e risultati	21
3.4 - Attuazione e manutenzione del modello	22
3.4.1 - Procedure di controllo e di gestione della parte speciale	22
3.4.2 - Operazioni promanate direttamente dal vertice aziendale "in deroga" al modello	22
3.4.3 - Gestione dei canali di segnalazione e whistleblowing	23
3.5 - Riesame, adeguamento ed aggiornamenti del modello	23
3.5.1 - Elementi in ingresso per il riesame	23
3.5.2 - Elementi in uscita dal riesame	24
3.6 - La gestione delle risorse umane	24
3.6.1 - Formazione, informazione, comunicazione	24
3.6.2 - Obbligo di lealtà e gestione dei conflitti di interesse	25
3.6.3 - Nuovi rapporti, professionisti esterni, parti terze	25
3.6.4 - Collaborazioni esterne	26
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SISTEMA DEI CONTROLLI	27
4.1 - L'organismo di vigilanza	27
4.1.1 - La natura dell'organo di vigilanza	27
4.2 - Criteri di nomina	27

4.3 - La composizione, durata e la guida dell'organismo	28
4.4 - Le funzioni ed il comitato dei controlli	28
4.5 - I poteri	29
4.6 - Le risorse	30
4.7 - La rendicontazione, gestione delle informazioni, riservatezza	30
4.8 - Flussi informativi	31
4.8.1 - Segnalazioni straordinarie e reportistica ordinaria prevista nella parte speciale	31
4.8.2 - Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	31
4.8.3 - Attività di controllo ed informazione nei casi di deroga al modello	32
4.9 - Misurazioni, analisi e miglioramento continuo del modello	32
4.10 - Sistema disciplinare e sanzionatorio	33
4.10.1 - Quadri, impiegati, operai	33
4.10.2 - Dirigenti e consulenti	34
4.10.3 - Infrazioni	34

MATRICE DELLE REVISIONI

ED. / REV.	DATA	DESCRIZIONE SOMMARIA DELLA MODIFICA	MOTIVAZIONI DELLA MODIFICA
1/0	11/12/2023	Prima Emissione	Aggiornamento formato grafico Aggiornamenti normativi
1/1	20/03/2025	Aggiornamento paragrafo 2.1 e nota a piè di pagina: sostituzione Codice di Autodisciplina con "Corporate Governance Code (2020)"	Allineamento alle best practice nazionali in materia di corporate governance
		Revisione paragrafo 2.3.4 "Tutela delle parti interessate" con focus su principi ESG	Adeguamento ai criteri ESG e valorizzazione della sostenibilità e stakeholder engagement
		Inserimento sezione 3.4.3 "Gestione dei canali di segnalazione e whistleblowing"	Allineamento al D.Lgs. 24/2023 e implementazione della procedura interna di whistleblowing
		Aggiornamento paragrafo 3.5 e 3.5.1 (riesame del Modello) con rafforzamento del ruolo propositivo dell'OdV	Miglioramento della governance del Modello e delle funzioni di controllo
		Inserimento nuovo paragrafo 3.6.2 "Obbligo di lealtà e gestione dei conflitti di interesse"	Rafforzamento dei presidi etici e disciplinari in materia di conflitti di interesse e obblighi di fedeltà
		Integrazione in 4.10 "Sistema disciplinare" con previsione di sanzioni specifiche per segnalazioni in mala fede	Rafforzamento della tutela contro abusi del sistema whistleblowing

1. PREMESSA

1.1 - D. LGS. 231/2001

L'8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo 231/2001 (*"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"*), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee), la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Si tratta di una rivoluzione per il nostro ordinamento poiché supera il principio contenuto nell'art. 27 della Costituzione: *"societas delinquere non potest"*¹. Infatti, il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto, per la prima volta, la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame (c.d. "reati presupposto"), trattasi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Concussione e Corruzione), cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. "Abusi di mercato"), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transnazionali". A ciò si aggiunga che tra le fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'art. 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, il reato di falso in prospetto (ora previsto dall'art. 173-bis del Decreto legislativo 58/1998), non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Con la Legge n. 123 del 3 agosto 2007, il novero dei reati rilevanti, ai fini del sopra menzionato Decreto, è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il Decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 - in vigore dal 29 dicembre 2007 ed in attesa dei relativi provvedimenti attuativi - ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

La legge 15 luglio 2009, n.94 ha introdotto tra i "reati presupposto" i delitti di criminalità organizzata, mentre la legge n.99 del 23/07/09 ha ampliato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

La legge 3 agosto 2009 n. 116 ha introdotto il reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Infine, nel 2011, con l'art. 2 del Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, sono stati introdotti i "Reati ambientali".

La maggiore portata innovativa del Decreto legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

¹ I giuristi si chiedono se si tratti ancora di responsabilità amministrativa, o se si sia entrati nell'ambito della vera e propria responsabilità penale; o se vengano integrati i tratti dell'una e dell'altra. Nella relazione governativa che accompagnava il Decreto, questa novità viene definita un *"tertium genus"* di responsabilità: non di natura esclusivamente amministrativa poiché presuppone la commissione di un vero e proprio reato (illecito penale) ma neppure di natura penale, poiché la sanzione comminabile all'ente, seppur tipicamente punitiva, è priva della funzione rieducativa che è propria della pena. Una terza via rispetto alla responsabilità penale degli enti prevista in numerosi paesi (Irlanda, Canada, Belgio, Francia ed altri).

Parte delle disposizioni del Decreto sono certamente influenzate dal diritto statunitense, almeno per quanto attiene ai *"Compliance Company Programs"*, per i quali si opera al fine di creare modelli organizzativi, supportati da adeguati strumenti di controllo, che adeguino alle legge la conduzione professionale anche delle persone fisiche. Principio che trova radici con la sentenza in re New York Central & Hudson river dei primi del '900 (in altra nota nel capitolo 2 alcuni approfondimenti su questa sentenza), la quale riconosce la piena responsabilità penale delle persone giuridiche: l'atto di nascita del *societas delinquere et puniri potest*.

Prima della norma non vi erano conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti di enti per reati compiuti a loro vantaggio da parte del loro personale o amministratori, ma solo l'obbligo per l'ente di farsi carico del pagamento di multe e ammende (ex artt. 196 e 197 c.p.) inflitte personalmente al rappresentante legale e all'amministratore in caso d'insolvenza di questi ultimi.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'art. 6 del Decreto in questione, contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti.

La condizione "esimente" di cui l'art. 6, fondata sull'introduzione di regole comportamentali che sovrappongono il mero adeguamento alla legalità, conduce al secondo elemento innovativo della norma: la sua natura etico-preventiva.

1.2 - IL GRUPPO ALHA

Gruppo Alha² (di seguito "**Gruppo**" in forma abbreviata) è il principale attore italiano nel campo dei servizi di *handling* e correlati servizi di trasporto su gomma. L'attività di "*handler* merci aeroportuale" ebbe inizio negli anni '60 per merito di Gianpaolo Ceruti, fondatore della prima società di autotrasporti in Italia dedicata alle merci movimentate per via aerea. La gestione delle merci in questo ambito, ha rappresentato il *core business* dell'attività fin dalla fondazione della società madre (ALHA - Air Lines Handling Agent), nel 1969. Un'attività che, fin dagli anni '60, si è mantenuta in costante espansione.

Nel 1997, l'azienda ha compiuto un passo rilevante per la propria espansione grazie allo sviluppo dell'attività di *handling* presso l'Aeroporto di Milano Malpensa, in sostanza, la divisione di gestione del Gruppo.

Oggi, il Gruppo Alha ha diversificato in singole società le diverse attività che svolge, in base a tipologia di servizi e sedi dove gli stessi vengono svolti.

ALHA HOLDING S.p.A. con sede in Prato, ha anche assunto il ruolo di coordinamento operativo delle controllate, lasciando al proprio azionista, CBS S.r.l. (di seguito "**CBS**" o "**Capogruppo**"), il ruolo di Capogruppo.

Allo stato attuale, il Gruppo fonda la propria capacità gestionale su risorse umane e tecnologiche ad alta specializzazione e professionalità, investendo rilevanti risorse nell'aggiornamento costante di impianti ed attrezzature. Membri della famiglia fondatrice e dirigenti con forte radicamento nella storia del Gruppo, partecipano direttamente nella gestione del Gruppo e cumulano incarichi all'interno della struttura organizzativa al fine di massimizzare coordinamento ed incisività.

Questa configurazione industriale consente di garantire un servizio ad alta qualità, interagendo in tempo reale con i maggiori scali aerei del mondo e con tutti i soggetti cointeressati al buon fine delle spedizioni.

Per mantenere costante il livello di professionalità raggiunto e l'alto livello reputazionale ottenuto nei confronti degli spedizionieri italiani e delle più grandi compagnie aeree del mondo, il Gruppo intraprende costanti e trasparenti processi di certificazione e di adeguamento alle buone pratiche più avanzate in materia di processi gestionali, *corporate governance*, sicurezza delle persone e delle merci, prevenzione e protezione dai rischi sul luogo di lavoro.³

In questo contesto, si innesta la scelta di elaborare un Modello ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Partendo dalla consapevolezza che il rispetto delle leggi della Repubblica è un punto assoluto e scontato, e che prescinde dall'adozione di qualsivoglia modello gestionale, il Gruppo Alha ritiene che l'adozione di un Modello ai sensi del

²La dizione di "gruppo" viene utilizzata per la struttura azionaria piramidale e di controllo e per la evidente natura coordinata dei servizi e dei ruoli aziendali, anche in assenza di un bilancio consolidato.

³ vedi



MOGC 231 ALHA GROUP

MOGC 231
Edizione: 1
Revisione: 1
Data: 20/03/2025

Decreto legislativo 231/2001 possa elevare il comportamento aziendale verso il rispetto di principi etici e morali tali da allontanare la contiguità a comportamenti a rischio, anche qualora questi ultimi rientrassero nella legalità e non fossero ancora punibili dalla legge.

La creazione, la regolamentazione e la vigilanza di questo nuovo “spazio etico”, rappresenta, nel disegno di Alha, l’elemento basilare del Modello. La risultante organizzativa e procedurale è una conseguenza di questo disegno.

Le aziende del Gruppo, a cui il presente Modello Organizzativo si applica sono le seguenti

- CBS SRL
- ALHA HOLDING SPA
- ALHA AIRPORT MXP SPA
- ALHA AIRPORT FCO SPA
- A.L.H.A. - Air Lines Handling Agents SPA
- ALHA ACADEMY SRL
- STA SRL

2. I CARDINI DEL MODELLO

2.1 - Principi etici e gestionali alla base del modello

Sulla base delle premesse sin qui esposte, CBS, nella sua funzione di azionista unico controllante il Gruppo Alha, ritiene opportuno dotarsi di un apposito Modello organizzativo (il “**Modello**” in forma sintetica) ai sensi del **Decreto legislativo 231/2001** (di seguito il “**Decreto**” in forma abbreviata).

Il Modello descritto in questa sede s’innesta in forma organica e migliorativa nei pregressi sistemi procedurali del Gruppo. Infatti, CBS, per la natura del suo oggetto sociale e delle proprie attività, sovrintende un Gruppo con una struttura fortemente proceduralizzata.

Le radici delle procedure interne sono riferibili al processo industriale; alla gestione della salute e della sicurezza del personale; alla qualità; all’*auditing* interno; al controllo di gestione; al controllo industriale; alle procedure per gli acquisti e gli appalti, ed altri processi fortemente regolati.

L’impianto di cui CBS si dota e che trasmette all’interno del Gruppo, è altresì un impianto a forte ispirazione europea ed internazionale per quanto riguarda l’orientamento da dare allo “spazio etico” che si va creando e per le conseguenti regole di *governance*.

Le Comunicazioni e linee guida dell’Unione Europea⁴, le linee guida dell’OCSE⁵, documenti prodotti dalle Nazioni Unite⁶ e le linee guida europee in materia di servizi, comporranno la cornice etica-comportamentale del Modello, che avrà tra i principali riferimenti normativi ed organizzativi nelle **Linee Guida Confindustria** per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, nel D. Lgs 81/08 per la sicurezza luoghi di lavoro e nel Regolamento UE 2016/679 per le norme sulla *privacy*. Il Gruppo ALHA si impegna ad adottare e mantenere un sistema di *governance* e controllo interno coerente con i più recenti standard nazionali e internazionali, tra cui il **Corporate Governance Code** promosso dal Comitato per la Corporate Governance (2020), con l’obiettivo di garantire l’efficace presidio dei rischi e la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

Altri documenti e buone pratiche (anche di natura privatistica), potranno comporre il quadro generale dei riferimenti per il miglioramento del Modello⁷.

2.2 - Parte generale e parte speciale

CBS srl, Società controllante il Gruppo Alha, provvede, tramite delibera, all’adozione del presente Modello composto da una **Parte Pubblica** ed una **Parte Riservata**.

La Parte Pubblica definisce l’architettura del modello tenendo conto della natura, delle caratteristiche e degli scopi sociali di CBS e delle sue controllate così da applicarsi ad ognuna in modo organico. Nel successivo paragrafo viene specificato

⁴Per i riferimenti ai modelli di Responsabilità Sociale d’Impresa (CSR), si farà riferimento a documenti quali comunicazione del 2011, COM(2011)681 della Commissione Europea, che integra il Libro Verde del 2001, COM(2001)366.

In merito ai modelli di governo societario ed alle buone pratiche più avanzate, anche in fatto di controlli e modelli tesi alla riduzione degli illeciti, si rimanda, in linea generale, al Libro Verde “Quadro dell’Unione europea in materia di governo societario”: COM(2011) 164, o a precedenti interventi come la Comunicazione sul governo d’impresa del 2003 – COM(2003)284.

Ad integrare le forme di governo societario e per una valutazione generale delle problematiche inerenti i servizi, si rimanda, tra i vari documenti, a quanto previsto dalla Commissione Europea. Specificatamente alla Comunicazione della Commissione Metodologia per la valutazione orizzontale dei servizi d’interesse economico generale, EU: Comm (2002), 331. Si segnala anche, tra le produzioni della Commissione Europea, il Libro Verde sui Servizi di Interesse Generale, EU: COM (2003) 270.

⁵Tra i documenti essenziali prodotti dall’Ocse, si segnala le Linee Guida per le Imprese Multinazionali pubblicazione del 1976 rielaborate nel 2004. Le Linee guida dell’Ocse non sono destinate esclusivamente alle imprese multinazionali ma sono raccomandazioni indirizzate a tutte le imprese di media dimensione. Esse enunciano principi e norme volontari per il comportamento responsabile delle imprese nell’adempimento delle leggi applicabili. Le Linee guida mirano ad assicurare che le operazioni di queste imprese siano in armonia con le politiche dei governi e le comunità locali, per rafforzare la fiducia reciproca fra le imprese e le società in cui esercitano le loro attività, per contribuire a migliorare il clima degli investimenti esteri e ad aumentare il contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile. A questo proposito si rimanda anche alle specifiche produzioni del programma LEED dell’Ocse, circa le implementazioni delle politiche sostenibili a livello locale.

⁶Tra i più noti documenti di base per la *governance* societaria provenienti dalle agenzie dell’ONU, si segnala la Dichiarazione Tripartita ILO per le imprese multinazionali, OIL “D.T.P.M.”, 2000. L’applicazione dei principi della Dichiarazione tripartita è oggi più che mai necessaria ed attuale, tenuto conto del ruolo predominante svolto dalle imprese nel processo di globalizzazione. I principi enunciati in questo strumento sono destinati a guidare le imprese, i governi, gli imprenditori ed i lavoratori in settori quali l’occupazione, la formazione, le condizioni di lavoro e di vita e le relazioni industriali. Le disposizioni della Dichiarazione si fondano sulle clausole di tutta una serie di convenzioni e di raccomandazioni internazionali in materia di lavoro che le parti sociali sono espressamente invitate a tener presenti e ad applicare in tutta la loro estensione.

⁷Si utilizzeranno, nell’ambito di una più vasta bibliografia, anche il **Corporate Governance Code adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020**, il CoSO Report (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), gli ISA (International Standards on Auditing), le Linee Guida UNI EN ISO 9001 e altri documenti applicabili ai sistemi di controllo interno e gestione dei rischi.

il contenuto della Parte Pubblica, mentre nel paragrafo “Adozione e messa a segno del Modello”, vengono previsti i passaggi per l’adozione dello stesso da parte di CBS e delle singole controllate.

La Parte Riservata contiene il Codice Etico e soprattutto l’insieme delle specifiche relative ad ogni singola società del Gruppo. Tali specifiche – per la loro natura – possono essere procedure o regole di gestione o di controllo che si applicano esclusivamente ad una (o comunque solo alcune società del Gruppo) non avendo la caratteristica di trattare questioni comuni a tutto il Gruppo Alha.

Lo sviluppo del Modello è stato compiuto su una triplice analisi - successivamente dettagliata - che ha riguardato la Capogruppo da cui esso promane; le singole società; ed infine il Gruppo in quanto “insieme”. Il processo è avvenuto in ottemperanza alle buone pratiche in attuazione del Decreto (gestendo dati ed informazioni in base al Codice di Autoregolamentazione per la protezione dei dati personali previsto da Regolamento UE 2916/679).

2.3 - Struttura generale del modello

Il Modello si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi, procedure e capitoli, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- Una descrizione metodologica generale.
- Un’analisi dei rischi (anch’essa corredata di una descrizione metodologica e puntuale che richiama i punti nodali del Decreto).
- L’indicazione dei principi generali etici e gestionali adottati dal Modello e contenuti all’interno di un Codice Etico, sui quali fondare lo svolgimento e la conduzione della vita societaria, al fine di elevare la condotta dei comportamenti ad un livello tale da rendere effettiva e concreta l’azione preventiva contro il rischio d’illecito.
- Un insieme di regole e raccomandazioni che sovrintendono alla funzione di controllo e dell’Organo di Vigilanza, che, come previsto dall’art. 6 del Decreto, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello (e quindi del Codice Etico).
- Un insieme di regole ed indicazioni per l’attività di diffusione e di formazione per rendere i principi del Modello ed i dettami del Codice Etico ben compresi all’interno della struttura e del Gruppo e delle parti terze coinvolte nel processo industriale e d’azienda.

Scopo del Modello è quindi quello di definire un sistema organizzativo e di controllo chiaro e formalizzato in relazione alla diffusione dei principi etici individuati, avendo cura, che tali indicazioni e regole interne seguano i sotto indicati principi generali:

- La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali.
- La tracciabilità documentata delle decisioni in modo da poter risalire ad eventuali responsabilità individuali.
- La coerenza dei poteri e delle deleghe alla responsabilità gestionale affidata ad ogni singolo.
- La presenza di un percorso procedurale per le operazioni ritenute critiche.

In generale, nel dispiego organizzativo del Modello all’interno del Gruppo ed in riferimento alle criticità mappate, s’intende assicurare l’individuazione di precisi “punti” di responsabilità individuale nonché la “motivazione” delle scelte stesse per giungere alla “oggettivazione dei processi decisionali”, quindi, delle **responsabilità** per le **violazioni** dei principi etici contenuti nel Codice Etico. Violazioni che possono comportare:

- 1) un rischio di illecito nel futuro, quindi da sterilizzare e – se necessario – sanzionare;
- 2) essere la prima parte visibile di un reato in atto, con fraudolenta intenzionalità, da denunciare e comunicare all’autorità competente.

2.3.1. Adozione e messa a segno del modello

Il processo di adozione del Modello da parte delle Capogruppo e delle altre società controllate, è attuato secondo i passaggi sotto previsti:

A. La Capogruppo realizza ed aggiorna il Modello.

CBS, in qualità di Capogruppo, predispone il Modello nella sua Parte Generale.

Procede altresì alla nomina dell'**Organo di Vigilanza** (anche "**OdV**" in forma abbreviata).

CBS tiene conto che il Modello dispiega i propri effetti – e l'OdV svolge le proprie funzioni – anche a livello di Gruppo: viene pertanto accertata l'assenza di conflitti d'interesse o di altre cause ostative all'esecuzione dell'attività di vigilanza, sia nei confronti di terzi sia nell'ambito delle società controllate.

Gli effetti giuridici e funzionali del Modello si dispiegano all'interno delle singole società del Gruppo al momento delle delibere di adozione e recepimento da parte dei propri consigli di amministrazione (o altri organi aventi idonei poteri), i quali delegano altresì, all'Organo di Vigilanza indicato dalla Capogruppo, i poteri previsti dal Modello stesso.

In una seconda fase, le singole società formulano eventuali proposte d'integrazione alla Parte Speciale, per quanto attiene alla loro specifica condizione. Tali proposte saranno comunicate e - in assenza di obiezioni - recepite per divenire parti integranti del Modello.

Spetta quindi – in via esclusiva – alla Capogruppo ed ai suoi organi dirigenti, o loro delegati, aggiornare o modificare il Modello stesso, sia nella Parte Generale, sia nella sua Parte Speciale (in quanto estensori del Modello in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett.a) del Decreto).

B. Attuazione del Modello

La messa a segno del Modello è rimessa alla responsabilità della singola società del Gruppo dal momento in cui esso viene da questa ufficialmente adottato.

Le società del Gruppo, pur attenendosi al legittimo coordinamento della Capogruppo in relazione alla:

- 1) metodologia ed implementazione del Modello;
- 2) standardizzazione del Modello, dei processi, della qualità dei servizi;
- 3) coordinamento della vigilanza;
- 4) adeguamenti e modifiche del Modello;

rimangono pienamente e singolarmente responsabili delle proprie prerogative giuridico-amministrative e della corretta applicazione di quanto contenuto nel Modello.

C. Vigilanza ed attivazione dei controlli

I preposti organi amministrativi delle singole società del Gruppo deliberano i poteri e le funzioni da attribuirsi all'OdV secondo le predeterminazioni metodologiche del Modello.

È responsabilità delle singole società del Gruppo agevolare l'azione dell'O.d.V al fine di assicurare una corretta ed omogenea attuazione di quanto previsto.

2.3.2 - Documenti costituenti il modello

Ai fini della corretta gestione dei processi critici, è stato definito un adeguato supporto documentale (*policy*, norme operative, procedure interne, ecc.) per consentire verifiche in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

La documentazione del Modello comprende, fin dalla fase iniziale:

- Il presente manuale.
- Il Codice Etico.
- L'elenco delle procedure nella Parte Speciale del Modello.

Successivamente, viene considerata documentazione in gestione:

- La documentazione attestante la fase di analisi propedeutica alla elaborazione del Modello.
- La delibera di adozione del Modello e quella di nomina dell'Organo di Vigilanza inclusa l'individuazione e le modalità di trasmissione dei flussi informativi obbligatori.
- La pianificazione e la registrazione delle attività di vigilanza dell'OdV
- I protocolli dedicati alla Parte Speciale provenienti dalle singole controllate, incluse eventuali analisi aggiuntive dei rischi.
- La pianificazione e la registrazione della formazione del personale.

- Comunicazioni tra l'OdV e l'esterno.
- Atti provenienti dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.
- RegISTRAZIONI ed informative da e per l'OdV

2.3.3 - Il campo di applicazione

Il Modello, nella propria Parte Generale, si applica a tutte le persone giuridiche che lo adottano, ovvero, dalla Capogruppo alle sue controllate.

Internamente ad esse, esso si applica dai livelli apicali (compresi) a scendere, spaziando per tutti i settori di attività e per tutti i processi aziendali, con particolare attenzione a quelli che presentino dei potenziali fattori di rischio in relazione ai "reati presupposto" previsti dal Decreto.

2.3.4 - Coerenza alla politica aziendale e tutela delle parti interessate

Il Modello si integra organicamente con la cultura e i valori aziendali del Gruppo ALHA, in coerenza con l'obiettivo di mantenere elevati standard etici, di responsabilità sociale e di sostenibilità economica e ambientale.

Esso contribuisce al consolidamento della **fiducia e trasparenza verso tutte le parti interessate**, perseguendo una conduzione responsabile e conforme ai principi del **Corporate Governance Code (2020)** e ai criteri ESG riconosciuti a livello internazionale.

Il Gruppo ALHA adotta una visione improntata alla **creazione di valore condiviso** per i propri stakeholder, assicurando il rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e responsabilità sociale nei confronti di:

- i Clienti, ovvero:
 - Compagnie aeree servite in via diretta sullo scalo aeroportuali e su magazzini di seconda linea.
 - Spedizionieri, relativamente al trasporto via superficie e per la gestione delle spedizioni all'interno dei magazzini.
- Gli utenti, ovvero:
 - Ogni soggetto che usufruisce in via indiretta dei servizi erogati a fronte della movimentazione delle merci operate per conto dei Clienti.
 - Spedizionieri.
- Le parti coinvolte nel processo aziendale:
 - Dipendenti.
 - Dirigenti ed Amministratori.
 - Collaboratori e professionisti prestatori d'opera.
 - Fornitori.
 - Azionisti.

Si considerano altre "parti interessate": ogni ente istituzionale preposto al controllo, rilascio autorizzazioni, nonché altre figure che adempiono il proprio servizio in qualità di fornitori dei nostri clienti od utenti, ovvero:

- Enti di Stato e di controllo.
- Operatori doganali.
- Trasportatori/Autisti.
- Enti locali.
- Organizzazioni sindacali e datoriali e sindacali, con cui il Gruppo intrattiene fattiva collaborazione.

2.4. Funzionigramma

La struttura organizzativa attraverso cui opera il Gruppo – in relazione al Modello – è riassunta dal seguente *funzionigramma*:

L'**Amministratore Unico** della **Capogruppo**, od altro organo delegato all'uopo dalla Capogruppo:

- Elabora il Modello, provvede al suo aggiornamento ed apporta eventuali modifiche.
- Specificatamente alla Parte Speciale, interloquisce con le controllate per la sua messa a punto ed il suo adeguamento alle eventuali particolarità.
- Promuove l'adozione del Modello presso le controllate.
- Nomina l'Organo di Vigilanza che viene indicato alle controllate.
- Agisce al proprio interno in ottemperanza al Modello ed al Codice Etico.

Il **Consiglio di Amministrazione** o **Amministratore Unico** (dove presente, di seguito anche "AU") delle **controllate**:

- Adotta e mette a segno il Modello nella propria organizzazione:
 - Delibera l'adozione del Modello, del Codice Etico, delle eventuali procedure contenute nella Parte Speciale;
 - Delibera l'assegnazione dei previsti poteri all'OdV indicato dalla Capogruppo.
 - Segnala alla Capogruppo eventuali particolarità in materia di rischi, processi e vigilanza, da annoverare nella Parte Speciale.
- Agisce in ottemperanza al Modello ed al Codice Etico.
- Promuove la diffusione del Codice Etico e del Modello ed attiva adeguata formazione.
- Agevola le attività di vigilanza ed interloquisce con l'OdV attivandosi nel caso di segnalazioni o eventuali richieste.

L'**Organo di Vigilanza**, le cui funzioni e poteri a livello di Gruppo sono meglio dettagliati di seguito:

- Agisce in ottemperanza al Codice Etico ed al Modello.
- Vigila sull'effettiva applicazione ed efficacia del Modello.
- Individua e propone aggiornamenti e migliorie del Modello.
- Aggiorna la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti.
- Svolge attività ispettive e di verifica, anche a carattere rutinario, e ne da conto.
- Promuove la diffusione del Modello e del Codice Etico.
- Segnala le irregolarità riscontrate.
- Programma la propria attività individuando preventivamente le proprie necessità organizzative ed economiche utili allo svolgimento delle proprie mansioni.

Funzioni apicali e responsabili di funzione delle singole società del Gruppo, per quanto di **propria competenza**:

- Agiscono in ottemperanza al Codice Etico ed al Modello (di cui sono edotti).
- Coordinano e svolgono le attività previste dalle procedure, assicurandosi il loro rispetto.
- Attivano ed adottano eventuali azioni sanzionatorie secondo la norma.

Dipendenti, collaboratori delle singole società del Gruppo ed altre "parti interessate" **fornitrici di servizi o contrattualmente legate al Gruppo per attività economiche**:

- Agiscono in ottemperanza al Codice Etico.
- Svolgono le attività secondo quanto previsto dalle procedure.

2.5 - Schema del modello

Il Modello, nella sua formulazione finale, acquista la seguente fisionomia.

2.6 - Termini e definizioni

Ai fini del Modello, si forniscono alcune precisazioni terminologiche nella tabella sottostante.

2.7.

La

Termine	Definizione
Analisi dei rischi	Attività d'analisi finalizzata a rilevare probabilità ed impatti di potenziali eventi negativi, individuati, ai sensi del Decreto, in determinati reati.
<i>Audit</i> del sistema di gestione	Verifica sistematica, indipendente e documentata, per ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie ad asseverare la conformità al sistema di gestione.
Capogruppo	CBS Srl, controllatne il Gruppo Alha.
Codice Etico	Codice di natura comportamentale espresso dal Modello che racchiude i principi ed i comportamenti etici richiesti dal Gruppo. Il rispetto del codice ha valenza obbligatoria per i destinatari.
Controllate	Società del Gruppo Alha.
Correlazione (analisi dei rischi)	Relazione probabilistica tra l'illecito potenziale ed una utilità operativa del Gruppo (2.2.3).
Dannosità (analisi dei rischi)	Livello di stress che un evento può provocare al Modello ed al sistema gestionale aziendale. La dannosità viene messa in correlazione al rischio (2.2.3).
Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica.
Modello	Il presente documento. Insieme delle strutture, delle responsabilità, dei protocolli in esecuzione a quanto previsto dal Decreto.
Organo di Vigilanza (anche OdV)	Organismo di vigilanza previsto all'art.6 comma 1, lettere b) del Decreto, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
Pervasività (analisi dei rischi)	Distribuzione potenziale del rischio all'interno del Gruppo (2.2.3.).
Rischio	Probabilità di un evento dannoso, ovvero, ai sensi del Decreto, che sia raggiunta la soglia di commissione di un "reato presupposto".
Rischio accettabile	Probabilità di accadimento dell'evento negativo ridotta ad un livello tollerabile. In base alla norma, si tratta di un evento la cui attuazione presuppone un intento fraudolento.
Sistema disciplinare e sanzionatorio	Il sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2 lett e) del D. Lgs 231
Soggetti in posizione apicale	I soggetti di cui all'art 5 lett a) del D. Lgs 231/01
Soggetti sottoposti ad altrui direzione	I soggetti di cui all'art. 5 lett a) del D.Lgs 231/01
Stakeholder	I soggetti di cui all'art.5 lett b) del D. Lgs 231/01 e come definiti in base al libro Verde della Commissione Europea in materia di CSR ⁸ e le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'OCSE (1.3.4)

metodologia "pdca"

La Capogruppo, al fine di rendere il Modello organico al sistema di gestione del Gruppo e delle singole controllate, ha utilizzato un approccio metodologico definito "Approccio per Processi a Metodologia PDCA", in lingua inglese:

⁸Op.cit. COM(2001)366.

“*Plan-Do-Check-Act*”, di seguito dettagliato sotto l’acronimo “PDCA”. Tale approccio è apparso il più adeguato – nella fase iniziale soprattutto – per evidenziare le interazioni tra i vari processi societari interni al Gruppo e specificare gli interventi.

La metodologia PDCA è applicata secondo la seguente corrispondenza di fasi:

Attività presenti nel MO	Fasi del PDCA	Responsabilità
Pianificazione	Plan	
Implementazione	Do	Tutte le Funzioni
Controllo	Check	Organo di Vigilanza
Miglioramento	Act	Tutte le Funzioni

L’analisi iniziale, e propedeutica all’adozione del Modello, è stata effettuata secondo la successiva lista di attività. Le azioni qui previste ed il loro ordine di svolgimento, è stata poi adeguata al Modello nella sua formulazione finale.

PLAN

- Identificare le fonti giuridiche ed il sistema dei valori di riferimento del Modello.
- Predisporre e descrivere i passaggi e l’approccio metodologico prescelto.
- Identificare i processi e le attività sensibili intesi quali processi/attività nel cui ambito possono essere commessi reati/illeciti rilevanti ai sensi della norma.
- Valutare, per ogni processo le attività a potenziale pericolo di reato/illecito nell’interesse o a vantaggio dell’organizzazione ed il livello di rischio di commissione dei reati/illeciti in base ai criteri e alle metodologie di gestione in essere.
- Predisporre nella Parte Generale e nella Parte Speciale le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati.

DO

- Redigere l’analisi dei rischi.
- Formalizzare in un “Codice Etico”.
- Adottare, diffondere e dare concreta attuazione al Modello (per le figure apicali e quadri) ed al Codice Etico (per tutti) attraverso corsi di formazione, informazione e comunicazione.
- Assicurare l’adeguata disponibilità di risorse.
- Creare l’Organo di Vigilanza e definire (o indicare) le procedure di controllo interno.

CHECK

- Affidare all’Organo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, verificandone anche il costante aggiornamento.
- Implementare, ove necessario, il programma di *audit* interni, le procedure, i mansionari, le regole di controllo, per assicurarsi che il sistema sia atto a prevenire la commissione dei “reati presupposto” che gli indici di attenzione hanno valutato a rischio.

ACT

- Standardizzare le regole di vigilanza, le procedure e le azioni pianificate.
- Attuare un miglioramento continuo del Modello.
- Attuare il sistema disciplinare e sanzionatorio.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 - Definizione di rischio accettabile e relazione con i “reati presupposto”

La soglia concettuale di “accettabilità” del rischio d’illecito definita dal Decreto è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da poter essere aggirato solo fraudolentemente con chiaro intento doloso.

Il Decreto, ai fini della esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente, è esplicito con riferimento alla identificazione delle responsabilità personale rimettendole con chiarezza verso *“le persone che hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”* (art. 6, co. 1, lett. c). Con ciò adeguandosi allo spirito innovativo – per l’ordinamento italiano – della fonte giuridica internazionale cui il legislatore ha fatto riferimento⁹.

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell’apposito organismo. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

3.1.1. I possibili “reati presupposto” previsti dal decreto.

I “reati presupposto”, e da altre normative ad esso collegate, sono elencati nella seguente tabella.

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio** (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]

⁹Giova ricordare che si tratta di un processo legislativo assai lungo.

Negli ordinamenti di *common law*, la regolamentazione del fenomeno è consolidata da almeno un secolo. Come si è precedentemente notato, risale al febbraio del 1909 l’atto di nascita del “*societas delinquere et puniri potest*”, con la sentenza in re New York Central & Hudson river, che riconosce la piena responsabilità penale delle persone giuridiche. In quella occasione, la Corte nordamericana dichiarò che (si cita la versione tradotta): “*Se per esempio quell’invisibile impalpabile entità che noi definiamo come persona giuridica può spianare le montagne, colmare gli avvallamenti, costruire ferrovie, e farvi correre sopra le locomotive, significa che ha volontà di porre in essere queste azioni, e che può perciò comportarsi sia malvagiamente che virtuosamente. La coscienza e la volontà dei soggetti cui l’impresa ha dato mandato di agire sono quelli della persona giuridica per conto della quale agiscono (...). La legge non può chiudere gli occhi di fronte all’evidenza che la maggior parte delle transazioni del mondo degli affari sono realizzate dalle imprese (...). Garantire loro l’impunità in omaggio ad una vetusta e superata dottrina che nega agli enti collettivi la capacità di commettere reati, significa privarsi degli unici strumenti efficaci e in grado di controllare questo tipo di criminalità*”. U.S. Supreme Court, New York Central R. Co. v. United States, 212 U.S. 481 (1909). New York Central and Hudson River Railroad Company v. United States No. 57, Argued December 14, 15, 16, 1908. Decided February 23, 1909. 212 U.S. 481.

Come è noto, il processo legislativo riprende avvio con rinnovata energia a seguito dei “*white collar crimes*”, i reati dei colletti bianchi, degli anni '70 ed '80 (in Italia avvengono alcuni tra i casi più emblematici come quello del Banco Ambrosiano, o più recentemente Parmalat e Cirio). Ecco allora muoversi in questo contesto anche l’OCSE (con la sopra menzionata Convenzione del dicembre 1997) e quindi l’Unione Europea (Art. K.3 del Trattato dell’Unione Europea ne è un altro esempio).

5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017]
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018]
13. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (Art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D. Lgs. n. 195/2021]
15. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
16. **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
17. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
18. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
19. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
20. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
21. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]

22. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
23. **Reati Tributari** (Art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
24. **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
25. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
26. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
27. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
28. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

La Tabella riassume il quadro generale dei Rati Presupposto. Gli organi aziendali preposti all'adeguamento del modello provvedono, anche con analisi, atti e procedure, all'adeguamento del modello in base alle modifiche legislative intervenute.

Facendo seguito ad un percorso avviato con legge n. 190 del 2012 (c.d. "Legge Severino"), la quale ha introdotto specifiche disposizioni relative alla tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite, e facendo seguito ad alcune sollecitazioni provenienti dalla Commissione Europea sull'applicazione delle convenzioni internazionali circa l'istituto del "confidential anonymous employee reporting", il legislatore ha approvato la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il c.d. "whistleblowing".

La norma, introduce la materia del *whistleblowing* anche nel settore privato (dopo la sua introduzione nel settore pubblico) prevedendo l'integrazione dell'art. 6 del Dlgs 231/2001 (commi 2-bis, 2-ter e 2-quater) con misure volte a garantire la tutela del segnalante (whistleblower) da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Inoltre, in coerenza alla impostazione della legge n. 190 del 2012, l'ordinamento tutela i soggetti che hanno effettuato la segnalazione e pertanto l'identità del segnalante è protetta, anche in coerenza con il D.lgs n° 24 entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Questa modifica ha comportato, da parte dell'OdV e delle componenti aziendali preposte, l'aggiornamento del Modello in vari aspetti tesi a disciplinare le sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti e all'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione; al supporto di procedure per disciplinare le modalità di segnalazione; assicurare e gestire la segnalazione dei reati così come prevista dalla norma; o delle irregolarità da parte dei dipendenti della società e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione; verificare le politiche aziendali circa il divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione"; assicurarsi un uso corretta dei canali informativi; effettuare attività formativa.

3.2 - Processo di identificazione del rischio per i possibili “reati presupposto” e l’indice relativo di attenzione (IRA)

Il Decreto, all’art. 6, co. 2, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, la lettera a) della citata disposizione si riferisce espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*) – sebbene con l’utilizzo di una terminologia estranea alla pratica aziendale.

La norma segnala infatti espressamente come *“l’identificazione dei rischi: ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività e secondo quali modalità) si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto”*.

3.2.1. Processo di valutazione

Nel diagramma di flusso che segue, sono rappresentate le attività adottate dal Gruppo nella valutazione dei potenziali eventi negativi.

3.2.2. Condivisione del processo valutativo

Nel concreto, i passaggi sopra esposti (ed esplosi nei successivi paragrafi) sono stati effettuati attraverso una forte interazione infragruppo ed all’interno delle società stesse.

La prima attività di analisi propedeutica all’adozione del Modello è stata compiuta nei quindici mesi precedenti la sua deliberazione da una primaria società di revisione dotata di una profonda conoscenza del Gruppo Alha. Grazie a tale attività, sono state evidenziate le tipologie di reato “che rilevano” ai sensi del Decreto, sono stati analizzati i rischi e sono state coinvolte le funzioni aziendali più interessate alla questione.

Le indagini si sono svolte a seguito di:

- Colloqui diretti.
- Questionari.
- Esami di dettaglio su documentazioni e siti aziendali.

Per ogni tipologia di reato/attività, è stato predisposto un apposito questionario¹⁰.

I risultati dei questionari somministrati e gli scostamenti individuati, sono stati esaminati dalle figure apicali delle varie società del Gruppo, e, ove presenti, dai responsabili dei seguenti uffici:

- Affari Legali.
- Sicurezza industriale.
- Servizio Prevenzione e Protezione.
- *Information Technology*.
- Qualità.
- *Internal Auditing*.

Il primo lavoro di analisi propedeutica all’adozione del Modello, oltre ad avere seguito i punti prima specificati nella Metodologia PDCA, ha anche effettuato i seguenti approfondimenti:

- Analisi di coerenza degli organigrammi in funzione all’oggetto sociale.
- Colloqui di approfondimento con i dirigenti ed i responsabili dei principali uffici di supporto.
- Condivisione delle fonti per orientamenti etico/comportamentali.
- Condivisione con i direttori delle risultanze dei questionari d’indagine.
- Condivisione della relazione finale con gli organi apicali di CBS.

Le Direzioni interessate ai colloqui sono state:

- Direzione amministrazione finanza e controllo.

¹⁰I questionari e le risultanze fanno parte della documentazione aziendale.

- Direzione acquisti.
- Direzione risorse umane.
- Direzione operativa.

3.2.3. Le quattro variabili adottate: probabilità, dannosità, pervasività, correlazione

L'analisi dei dati pervenuti dalla prima mappatura degli illeciti "che rilevano" ai sensi del Decreto, è stata poi nuovamente rielaborata.

Rispetto alla prima analisi, non ci si è solo concentrati sulle **possibili frequenze** (probabilità di accadimento) dei possibili **eventi negativi**, che sommariamente il legislatore definisce "**rischi**", ma si è andati oltre. Infatti, trattandosi di un esame complesso a livello di Gruppo, e dovendo ponderare ed interpolare dati provenienti da diversi soggetti, si è deciso di adottare un approfondimento a carattere *sistemico* e di seguire alcuni principi di analisi dei rischi (*risk analysis*) che tengono conto di almeno 4 variabili:

- 1) il rischio (R);
- 2) la dannosità (D);
- 3) la pervasività (P);
- 4) la correlazione (C).

Con rischio, come si è appena detto, si considera la probabilità di accadimento dell'evento negativo.

Con la nozione di **severità** (o dannosità), si rappresenta la forza che possiede il potenziale "agente stressore", quindi la sua capacità di **inabilitare le funzioni** ed i processi aziendali e del Modello. "Agente stressore" che viene, nello specifico, identificato nella realizzazione del "reato presupposto".

La **pervasività** indica al grado di diffusione potenziale di un rischio all'interno del Gruppo.

Infine, si è voluto aggiungere una ulteriore variabile in relazione alla probabile connessione tra l'illecito potenziale e gli obiettivi operativi del Gruppo. Tale variabile, definita **correlazione**, aiuta ad identificare con maggiore precisione il grado di utilità che un eventuale illecito potrebbe avere per i fini di Alha.

Attraverso questo ulteriore affinamento dei dati, si è giunti ad una nuova matrice di analisi, chiamata **Index IRA**[®] ("*Indice Relativo di Attenzione*")¹¹.

Le misure utilizzate nella matrice per classificare le gradazioni delle quattro variabili considerate, sono in numeri arabi da 0 a 3 e vanno a comporre, per ogni singola classe di reati considerati, un valore finale, l'**Indice IRA**.

VARIABILE	MISURA E GRADAZIONE			
R RISCHIO	0 MOLTO BASSO	1 BASSO	2 MEDIO	3 ALTO
D DANNOSITA'	0 NON SIGNIFICATIVA	1 NON STRUTTURA LE	2 SEVERA	3 MOLTO SEVERA
P PERVASIVITA'	0 MOLTO BASSA	1 BASSA	2 MEDIA	3 ALTA
C CORRELAZIONE	0 NULLA	1 BASSA	2 POSSIBILE	3 FORTE

L'Indice IRA fornisce il grado di attenzione da dedicare ad una singola classe di reati.

Indica la situazione allo stato "puro": *ex ante* il Modello e altri interventi aziendali per il contenimento e la prevenzione.

¹¹L'Indice Relativo di Attenzione (Index IRA) [®] è una metodologia esclusiva utilizzata dal network Standard Ethics (realizzata da GAAM in Italia) in applicazione all'analisi dei rischi dei sistemi 231.

3.2.4. La lettura dell'indice IRA

L'Indice IRA è applicato per classi di reati, secondo le tipologie previste nel Decreto.

Per ogni classe di reato, viene attribuito un valore al Rischio (R); alla Dannosità (D); alla Pervasività (P); alla Correlazione (C).

Il risultato dell'analisi fornisce, quindi, indicazioni sul peso delle singole variabili, oppure, fornisce un valore generale. Il valore generale di una classe di reati è quindi la somma R+D+P+C, che può oscillare da un minimo di 0 ad un massimo di 12.

Il valore finale è (generalmente) considerabile rilevante se pari o superiore a 4.

Questi sono gli orientamenti generali:

- Livello ≥ 4 Sono richiesti almeno **controlli a campione**.
- Livello ≥ 6 Sono richiesti dei **controlli rutinari** di varia intensità, a secondo dei casi.
- Livello ≥ 7 Sono richiesti dei **controlli continui** ed anche l'**adozione di procedure**.
- Livello ≥ 9 Sono richiesti **controlli continui, procedure specifiche** ed anche un **organo di controllo ad hoc** che collabori con l'O.d.V (ad es. *internal auditing*)

In tutti casi, è richiesto che vengano svolti controlli su segnalazione o a causa di difformità documentali e che, sopra il valore 4, l'argomento sia trattato nel Codice Etico.

Un'altra possibilità di analisi fornita dall'Indice, è quella di effettuare delle valutazioni in relazione alle combinazioni che emergono tra le variabili R; D; P; C.

Infatti, appare evidente che le diverse combinazioni ed intensità possibili comportano, nei confronti dell'O.d.V soprattutto, determinati effetti organizzativi.

Nel caso della nozione di Rischio, si configurano diversi gradi di proceduralizzazione per neutralizzare gli effetti negativi di questa misura: all'aumentare del Rischio, quindi della probabilità di accadimento di un evento negativo, è auspicabile aumentare il grado d'intervento procedurale e regolamentare. La procedura, e la sua eventuale estensione, sono fattori che riducono il Rischio e si giustificano (organizzativamente ed economicamente) per la natura routinaria e frequente del processo che viene regolato. In questo caso, l'O.d.V è chiamato a proporre delle migliorie alle procedure esistenti, oppure, è chiamato a coordinare vari uffici quali ad esempio quello della Qualità e di *auditing*, allo scopo di meglio regolare e controllare taluni processi già mappati.

Nel caso della nozione di potenziale Dannosità, vale quanto detto in precedenza, però, qualora l'alta severità sia associata ad una probabilità di accadimento bassa, l'alta proceduralizzazione avrebbe una scarsa giustificazione operativa. In questo caso, elementi di controllo e monitoraggio continuo, garantirebbero una sorveglianza più adeguata e più efficace di un sistema procedurale scarsamente attivo e raramente all'opera.

Infine, le nozioni di Pervasività e Correlazione sono nozioni che servono a determinare il raggio e l'intensità dei controlli che l'OdV deve compiere nel Gruppo. All'aumentare della Pervasività, aumenta l'area d'azione coperta dall'OdV ed all'aumentare della Correlazione all'oggetto sociale, viene incrementata la frequenza dei controlli.

Queste indicazioni possono essere utilmente usate sia nella programmazione delle attività di vigilanza, sia nella predisposizione del budget preventivo.

3.3 - Analisi e risultati

L'analisi finale è disposta su due piani ideali: ex ante ed ex post, volendo rappresentare l'illecito potenziale prima e dopo eventuali interventi aziendali (ivi incluso il Modello). Essa trova la sua rappresentazione e sintesi nella parte speciale, riservata, del presente Modello.

3.4 - Attuazione e manutenzione del modello

Tutte le funzioni aziendali, ciascuna per il proprio campo di attività e come indicato in precedenza nel funzionigramma, sono responsabili dell'osservanza di quanto stabilito nel Modello. Esse tengono conto dell'analisi dei rischi sopra descritta e agevolano le strutture di vigilanza nell'attuazione dei loro incarichi.

A livello operativo, per quanto di competenza, occorre anche promuovere l'esecuzione del Codice Etico che tiene conto delle criticità evidenziate, ed allineare il Modello alla propria dimensione aziendale attivando le procedure come previsto nella Parte Speciale.

3.4.1 - Procedure di controllo e di gestione della parte speciale

Per il controllo, la vigilanza e la gestione delle attività sensibili pari o superiori a livello 7 (così come evidenziate dall'Indice IRA) il Modello adotta specifiche procedure indicate nella Parte Speciale.

Tali procedure possono essere state create ex novo, ma anche mutate da sistemi di gestione come quello derivanti dal sistema delle certificazioni (come le ISO ad esempio) o da procedure di internal auditing, o essere state trasposte da una singola società del Gruppo alle altre al momento della loro adozione all'interno del Modello.

Esse spaziano dalle "Erogazioni Servizi" alla "Information Technology", dai controlli sugli "Approvvigionamenti Beni e Servizi" alla gestione della "Fatturazione Attiva" o "Sicurezza sul Lavoro". In ogni caso, per ogni procedura (sia per i processi operativi che per quelli strumentali), sono individuati:

- le attività di controllo, volte a contrastare le possibilità di reato descritte;
- le indicazioni comportamentali, per evitare il generarsi di situazioni ambientali "compatibili" con i reati ("cosa non fare");
- i flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza per evidenziare le aree a rischio e agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.

La lista di tali procedure e le loro caratteristiche, rappresenta l'ossatura della Parte Speciale del Modello ed è una parte costantemente soggetta ad adeguamenti ed aggiornamenti.

Apposite tabelle nella Parte Speciale potranno evidenziare:

- L'identificazione della procedura.
- Il processo a cui la procedura si riferisce.
- Le indicazioni comportamentali da tenere.
- I flussi informativi.
- Il campo di applicazione (se una o più società del Gruppo od il Gruppo nella sua interezza).

3.4.2 - Operazioni promanate direttamente dal vertice aziendale "in deroga" al modello

Il Decreto non ha modificato il sistema normativo che disciplina l'amministrazione ed il governo delle società, sicché l'autonomia decisionale dei soggetti posti al vertice aziendale è sostanziale ed indefettibile espressione della libertà di gestione dell'impresa in forma societaria.

Tali soggetti sono identificabili nella direzione ovvero nella figura del Consiglio di Amministrazione (o Amministratore Unico) delle società del Gruppo, i quali, in via ordinaria, decidono operazioni che seguono i normali criteri previsti dal Modello.

Pur tuttavia, talvolta, si rende necessario – nell’interesse della propria società – avviare operazioni che seguono un iter procedimentale diverso da quello dettagliato nel Modello, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell’operazione.

I casi in “in deroga”, sono comunque sottoposti al sistema di controllo dell’OdV, il quale dev’essere informato senza indugio e secondo le modalità previste in questi casi nel successivo capitolo.

3.4.3 - Gestione dei canali di segnalazione e whistleblowing

Il Gruppo ALHA, in attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e in coerenza con il presente Modello, ha adottato e implementato una specifica **Procedura Whistleblowing** che disciplina le modalità di segnalazione interna ed esterna di comportamenti illeciti o non conformi alle previsioni del Modello 231 o del Codice Etico.

In particolare, il Gruppo ha istituito un **portale informatico dedicato** (Segnalazioni Whistleblowing ALHA) che garantisce:

- la piena **riservatezza** del segnalante e dei soggetti coinvolti;
- la possibilità di effettuare segnalazioni **anonime** o riservate;
- l’interazione tra il segnalante e l’OdV mediante un sistema di messaggistica criptata.

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle procedure aziendali o delle normative applicabili e saranno gestite dall’**Organismo di Vigilanza**, che provvederà:

- alla ricezione, verifica preliminare e accertamento;
- alla tutela del segnalante contro ritorsioni o discriminazioni;
- alla comunicazione con gli organi societari competenti per l’adozione di eventuali azioni correttive o disciplinari.

È espressamente previsto che:

- segnalazioni effettuate in **mala fede** o con intento diffamatorio sono soggette a sanzioni disciplinari;
- il Gruppo ALHA garantisce la tutela anche del **segnalato**, assicurando il rispetto del contraddittorio e la presunzione di innocenza durante le fasi istruttorie.

Tutti i dettagli sono definiti nella Procedura Whistleblowing vigente, che costituisce parte integrante del sistema di controllo e prevenzione delineato dal presente Modello.

3.5 - Riesame, adeguamento ed aggiornamenti del modello

Il riesame del Modello non è una prerogativa esclusiva dell’OdV, ma può essere altresì attuato direttamente per impulso degli organi amministrativi della Capogruppo.

Il riesame del Modello è un processo sistematico che può essere attivato sia dagli organi amministrativi della Capogruppo che dall’Organismo di Vigilanza (OdV), quale soggetto propulsore e garante dell’adeguatezza e della continua efficacia del presente Modello.

3.5.1 - Elementi in ingresso per il riesame

Gli elementi in ingresso per il riesame del Modello comprendono informazioni riguardanti:

- l'eventuale violazione del Modello o del Codice Etico, la quale per dannosità, frequenza o diffusione, richiede degli elementi di novità procedurali o di controllo;
- la commissione di un reato;
- le risultanze di audit precedenti condotti sia dall'Organo di Vigilanza, sia da altri organi di vigilanza, sia da soggetti esterni indipendenti;
- l'analisi dei rischi nella sua revisione più aggiornata ed in quella immediatamente precedente;
- la rendicontazione dell'Organo di Vigilanza;
- modifiche della normativa vigente;
- informazioni circa anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle normali attività con particolare riguardo ai comportamenti difformi al Codice Etico o al Modello;
- evidenti situazioni di inerzia ed inattività;
- eventuali segnalazioni o semplici raccomandazioni di miglioramento.
- proposte di miglioramento e aggiornamento formalizzate dall'OdV, anche sulla base di verifiche interne, flussi informativi ricevuti o attività di vigilanza ordinaria e straordinaria.

3.5.2 - Elementi in uscita dal riesame

Gli elementi in uscita dal riesame comprendono ogni decisione ed azioni relative:

- al raggiungimento dell'efficacia del Modello;
- al miglioramento ed aggiornamento dei relativi processi, controlli e/o analisi dei rischi;
- alle esigenze di risorse.

3.6 - La gestione delle risorse umane

Scopo della presente sezione è descrivere le attività che il Gruppo compie per determinare:

- le risorse umane necessarie per stabilire e mantenere il Modello;
- il grado di competenza e consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità per ogni unità aziendale;
- le azioni per promuovere la cultura della tutela verso i dipendenti e/o collaboratori che abbiano segnalato illeciti o violazioni del Codice;
- il grado di consapevolezza e comprensione degli aspetti normativi e dei rischi dei reati previsti dal Decreto.

3.6.1 - Formazione, informazione, comunicazione

Il personale che svolge attività in grado di influenzare la conformità del Modello, deve essere competente sulla base di istruzione, formazione-addestramento, abilità ed esperienza appropriate.

La comunicazione e la formazione costituiscono i presupposti per raggiungere e mantenere la competenza necessaria. Si tratta di strumenti essenziali anche al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello e del relativo Codice Etico.

Gli Uffici che sovrintendono alla gestione delle risorse umane delle singole società del Gruppo, garantiscono, attraverso formazione continua ed in stretta collaborazione con la supervisione dell'OdV, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta (Codice Etico e Modello) adottate dal Gruppo riguardo al diverso livello di coinvolgimento nei processi operativi considerati "critici".

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa, del Modello e del Codice Etico. È differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari: la conoscenza del Modello, nel suo insieme, è un aspetto pregnante dell'intervento verso le figure apicali, dirigenti e quadri con responsabilità; la conoscenza generale della norma e del Codice Etico, deve essere un obiettivo formativo verso tutti, indistintamente.

Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del decreto, il Gruppo organizza corsi di formazione ad hoc in aula oppure on line.

La formazione viene intensificata in caso di modifiche al Modello o al Codice Etico.

I corsi di formazione possono essere resi disponibili in formato elettronico sulla intranet aziendale.

La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

L'attività formativa deve prevedere della rendicontazione (conservata in archivio) che contenga almeno:

- pianificazione degli interventi formativi;
- realizzazione sul campo (scelta dei docenti; scelta della locazione; programma didattico);
- verifica di efficacia dei corsi (anche attraverso controlli sulla grado di conoscenza ottenuto e gradimento dei docenti);
- registrazione dei partecipanti.

3.6.2 - Obbligo di lealtà e gestione dei conflitti di interesse

Tutti i dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo ALHA sono tenuti a rispettare i principi di correttezza, buona fede e lealtà, astenendosi da comportamenti che possano generare situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale con l'attività svolta dal Gruppo.

In particolare, è fatto obbligo ai dipendenti di **non intraprendere attività economiche o professionali esterne** in concorrenza o comunque in conflitto con gli interessi aziendali, salvo espressa autorizzazione preventiva da parte della propria società di appartenenza.

L'obbligo di fedeltà e lealtà si estende anche alle attività extra-lavorative che, per natura o modalità, siano idonee a compromettere il rapporto fiduciario con l'azienda, come previsto dalle norme di legge (art. 2105 c.c. e principi di buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c.) e dai valori del presente Modello.

L'eventuale violazione di tali obblighi potrà costituire una **grave violazione disciplinare** e sarà gestita ai sensi del sistema disciplinare descritto nel Capitolo 4.10.

3.6.3 - Nuovi rapporti, professionisti esterni, parti terze

Al momento dell'assunzione del personale, della nomina di un amministratore o sindaco revisore, o in fase contrattuale per l'attribuzione di incarichi di collaborazione o professionale, ogni singolo Ufficio aziendale del Gruppo, deputato alla gestione delle risorse umane ed alla gestione della parte contrattuale, promuove la conoscenza del Modello nel suo insieme (se si tratta di figure apicali o con responsabilità direzionali) e del Codice Etico.

In particolare, viene consegnata:

- un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al Decreto;
- una copia del Codice Etico.

È inoltre prevista la possibilità di accedere ad una sezione appositamente dedicata della rete intranet aziendale dove è disponibile consultare tutta la documentazione di riferimento in materia.

Il Codice Etico è pubblico e scaricabile dal sito aziendale.

3.6.4 - Collaborazioni esterne

Nel caso delle collaborazioni esterne (anche professionali), soprattutto se trattasi di collaborazioni organiche con società terze rispetto al Gruppo (come cooperative), gli uffici legali del Gruppo predispongono gli obblighi contrattuali tesi a garantire il rispetto del Modello, e specificatamente del Codice Etico.

Eventuale attività formativa utile alla diffusione del Codice Etico presso tali soggetti, può essere attivata in collaborazione con le parti interessate.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL SISTEMA DEI CONTROLLI

4.1 - L'organismo di vigilanza

Il controllo sul funzionamento del Modello e sul rispetto del Codice Etico è attribuito all'Organo di Vigilanza al quale è riconosciuto, nell'esercizio delle proprie funzioni, ampia autonomia.

4.1.1 - La natura dell'organo di vigilanza

I compiti assegnati all'OdV richiedono che sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. L'Organo di Vigilanza si caratterizza per i seguenti requisiti:

1. Autonomia e indipendenza

Ai membri dell'OdV (e degli Organi di controllo in generale) è richiesto di adempiere le proprie funzioni con imparzialità, autonomia ed indipendenza, al fine di garantire un efficace controllo e trasparente esercizio dei propri poteri. Eventuali abusi verranno sanzionati nelle modalità consentite dalla legge.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e possa agire senza conflitti di interesse, anche a livello di Gruppo.

2. Professionalità

L'OdV possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, verificate anche attraverso appropriati esami curriculari dei suoi membri, dovrebbero rafforzare indipendenza ed obiettività di giudizio.

Ai membri dell'OdV, e degli organi di controllo in generale, è richiesto di dialogare con adeguata preparazione tecnica e competenza con i vari uffici e gli organi direzionali.

3. Continuità di azione

L'OdV opera costantemente per vigilare sull'efficienza del Modello con i necessari poteri di indagine.

4.2 - Criteri di nomina

L'OdV è nominato con delibera della Capogruppo.

I criteri che regolano la nomina e la vita dell'Organo di Vigilanza possono essere previsioni contenute ed approfondite in un apposito protocollo di nomina, il quale può contenere:

1. Composizione e durata dell'organismo.
2. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità dei componenti.
3. Dettagli su funzioni e poteri.
4. Indicazione del Responsabile e dei relativi poteri.
5. Dettagli organizzativi inerenti riunioni, deliberazioni, ed altro.
6. Criteri speciali di reportistica e rendicontazione.
7. Indicazioni circa la raccolta e conservazione delle informazioni e dati.
8. Procedure particolari in riferimento a casi di conflitti di interesse.
9. Indicazioni speciali sulla autonomia operativa.

10. Dettagli su risorse e retribuzione dei membri.

4.3 - La composizione, durata e la guida dell'organismo

L'Organo di Vigilanza può avere una struttura monocratica o collegiale.

È composto da un minimo di 1 ad un massimo di 5 componenti che durano in carica 3 anni.

Spetta all'organismo nominante l'OdV stabilire la data di cessazione dell'ufficio.

La delibera di nomina dell'OdV contiene indicazione del Responsabile, a cui viene delegato il coordinamento. Nello specifico egli:

1. Convoca e presiede le riunioni dell'OdV
2. Coordina l'attività.
3. Tiene le relazioni ed i rapporti con l'esterno.
4. Firma gli atti ufficiali dell'OdV e la corrispondenza.
5. Autorizza la pubblicazione o la diffusione di documentazione.
6. Partecipa alle riunioni di coordinamento del Gruppo e viene invitato alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci in qualità di osservatore.
7. Ha facoltà di delegare le proprie funzioni.

Tra i membri dell'OdV vi potranno essere soci e dipendenti del Gruppo ("componenti interni") purché liberi da casi di conflitti d'interesse, o comunque sottoposti a regime regolamentare che ne immunizzi gli effetti.

La presenza dei "componenti interni" può rispondere all'esigenza di implementare l'efficacia dei controlli grazie ad un'approfondita conoscenza della struttura del Gruppo e delle funzioni aziendali.

Amministratori, dirigenti o funzionari con incarichi operativi, stante le loro funzioni apicali, non possono in ogni caso avere funzioni di vigilanza e fare parte dell'OdV

All'OdV ed ai suoi componenti si applicheranno le norme del codice civile in tema di mandato. L'inosservanza delle norme di legge o degli obblighi previsti dal Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, non è in nessun caso accettabile e costituisce giusta causa di revoca dalla carica e motivo per ogni azione legale utile a tutelare la società ed il Gruppo.

4.4 - Le funzioni ed il comitato dei controlli

All'Organo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sull'effettività del Modello e del Codice Etico nella Capogruppo, nelle società controllate e nelle relazioni tra esse instaurate, in altre parole vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno del Gruppo e delle società che hanno adottato il Modello, avvengano in conformità a quanto stabilito in questa sede.

Le verifiche delle aree a rischio reato o degli elementi di potenziale criticità avvengono con regolarità e sono programmate e routinarie, nondimeno, L'O.D.V. svolge a sorpresa ispezioni e verifiche, anche coordinandosi con le altre funzioni aziendali.

Rientrano sotto la sua competenze le analisi sulla conformità al Modello, nonché l'esame di eventuali scostamenti o zone di non attuazione rispetto alle previsioni ed è parte diligente nelle iniziative per la formazione dei destinatari del Codice Etico, per la sua comunicazione e diffusione.

In sintesi, l'OdV vigila:

- A. Sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa.

- B. Sulla tutela degli autori di segnalazioni, sia in tema di riservatezza, sia verificando l'assenza di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, per un uso puntuale e non abusivo dello strumento di segnalazione.
- C. Sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto.
- D. Sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento del Modello in presenza di novità o evidenti situazioni di inerzia ed inattività.

In particolare, l'O.D.V. realizza le predette finalità attraverso:

- 1. Attivazione delle procedure di controllo, con la precisazione, tuttavia, 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.
- 2. Ricognizione dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale (ricognizione ex – ante).
- 3. Attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.
- 4. Predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure, chiarimenti e aggiornamenti.
- 5. Raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione.
- 6. Coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree a rischio.
- 7. Accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento.
- 8. Coordinamento con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello.
- 9. Ogni altro controllo, a seguito di evento, su singole operazioni, procedure o attività (controlli ex – post).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'OdV, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente modello.

È facoltà dell'OdV riunire le attività di controllo delle singole società del Gruppo, e gli uffici con funzioni redazionali delle procedure (come l'Ufficio Qualità), in un unico **comitato dei controlli** che periodicamente esamina lo stato del Modello e le azioni da intraprendere.

4.5 - I poteri

L'Organo di Vigilanza possiede autonomi ed ampi poteri ispettivi che vengono delegati tramite la delibera di nomina adottata dalla Capogruppo e vengono recepiti e rinnovati dalle singole società del Gruppo con l'adozione del Modello stesso.

In generale, i poteri attribuiti all'OdV sono così riassumibili: ha libero accesso – senza preventivo assenso alcuno da alcun Organo societario – a tutte le funzioni aziendali, a tutta la documentazione esistente, a tutti i locali societari, nonché, ha la possibilità di richiedere ed acquisire tutti i dati e le informazioni ritenute rilevanti. Inoltre, gli amministratori, direttori e altri soggetti responsabili, devono farsi parte diligente e collaborare all'espletamento delle funzioni ispettive dell'OdV e nelle azioni promosse per ripristinare una condizione di conformità al Modello.

Ciò premesso, gli specifici i poteri e le prerogative che vengono attribuite all'OdV dalle società sottoposte al Modello sono:

1. Libertà d'intervento senza preventiva autorizzazione.
2. Manleva verso i propri membri per proteggerli da revoca, azioni legali, provvedimenti sanzionatori o disciplinare in relazioni alle attività svolte purché condotte ai sensi del Modello e della Legge.
3. Libero accesso presso tutte le funzioni e locali della società senza alcun consenso preventivo.
4. Diritto alla piena collaborazione da parte di tutte le strutture e le funzioni delle società sottoposte al Modello e dei professionisti e collaboratori esterni ad esse collegate.
5. Autonomia economico/gestionale, all'interno del budget preventivo annuale approvato dalla Capogruppo.
6. Libero ed immediato accesso ai fondi ed alle risorse destinate dal budget annuale precedentemente approvato, senza alcuna forma di autorizzazione preventiva.

4.6 - Le risorse

L'OdV presenta annualmente il progetto di budget annuale, con sufficiente evidenza di dettaglio, e la Capogruppo – in assenza di evidenti incongruenze economiche e contabili – non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato per gli scopi di vigilanza previsti dal presente Modello. L'importo dovrà coprire:

- a. il compenso di quei componenti dell'OdV che non sono dipendenti della società;
- b. una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'OdV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messi a disposizione dalla società non s'intendono far parte del budget).

In caso di necessità, l'OdV potrà chiedere modifiche al budget, modifiche che verranno rapidamente esaminate.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, l'organismo può richiedere il supporto di uno staff operativo o consulenze esterne di cui ne determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie da concordarsi con la Capogruppo per il suo appostamento nel budget.

4.7 - La rendicontazione, gestione delle informazioni, riservatezza

Annualmente, l'Organo di Vigilanza presenta all'Assemblea dei Soci della Capogruppo, nonché agli Amministratori ed al Collegio Sindacale della stessa, il programma annuale che riassume l'attività svolta e descrive il successivo piano di attività.

Aggiorna regolarmente gli organi societari della Capogruppo e delle società sottoposte al Modello sullo stato dell'attività, sulle anomalie, sui provvedimenti presi.

I membri dell'OdV assicurano la trasparenza, tempestività e correttezza delle informazioni che rilasciano.

Inoltre, assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità alla vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità alla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni ("Whistleblowing"), al Regolamento UE 2016/679 ("Codice Privacy") e, nel caso di notizie di reato, prontamente comunicate all'autorità competente, secondo gli obblighi di legge.

Ogni informazione, segnalazione, relazione o rapporto, generata nell'ambito dell'attività dell'OdV, viene conservata in un apposito archivio (informatico e cartaceo), il cui accesso è consentito esclusivamente ai propri membri. Il materiale raccolto verrà conservato per 10 anni dalla data di archiviazione.

Infine, i membri dell'OdV si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nel paragrafo "Le Funzioni" ed "I Poteri", fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione per motivate ragioni.

4.8 - Flussi informativi

Il Decreto individua specifici “obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli” e la garanzia di ricevere flussi informativi a tutela dell'integrità dell'ente.

4.8.1 - Segnalazioni straordinarie e reportistica ordinaria prevista nella parte speciale

Una apposita tabella riepilogativa nella Parte Speciale, elenca la reportistica ordinaria in merito a temi e fatti a rischio “non conformità”, la cui rilevazione ed analisi costituisce il punto dal quale possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'OdV

Nondimeno, l'OdV deve essere informato – attraverso segnalazioni di Dipendenti, Dirigenti, “parti interessate” in generale – in merito a fatti che potrebbero ingenerare responsabilità del Gruppo Alha ai sensi del Decreto, ovvero, fatti o comportamenti che possano configurare una violazione del Modello o che non siano in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo.

Le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima, indirizzate all'OdV, alla casella e-mail appositamente predisposta e opportunamente resa nota. Alternativamente, possono essere rese di persona – e verbalizzate dall'OdV – o inviate tramite lettera riservata all'ufficio dell'OdV.

Spetta all'OdV la valutazione delle segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative, motivando per iscritto al richiedente eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'archivio delle segnalazioni è di esclusiva pertinenza dei soli membri dell'OdV

I canali informativi e le relative procedure di segnalazione consentano ai segnalanti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte contrarie al Modello e illecite, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il segnalatore è protetto nella identità e contro atti di ritorsione o discriminatori, fatti salvi gli obblighi di legge, abusi e la tutela di chi venga accusato erroneamente e/o in mala fede.

4.8.2 - Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni sopra indicate ed a quelle previste nella Parte Speciale, devono essere obbligatoriamente e senza indugio trasmesse all'OdV le informative inerenti:

- atti, provvedimenti, comunicazioni e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, attinenti ad indagini, ove e quando emerga che le stesse sono svolte in correlazione ad ipotesi di commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da Dipendenti, Consulenti, etc. in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Codice Etico;
- le notizie relative ad procedimenti sanzionatori, disciplinari, a modifiche delle mansioni o altri atti organizzativi riguardanti il personale operante in aree attenzionate dall'OdV;
- l'inizio di indagini o ispezioni da parte di Autorità Giudiziarie o di Controllo.

4.8.3 - Attività di controllo ed informazione nei casi di deroga al modello

Il sistema di controllo rimane attivo anche nei di casi di azioni o attività “in deroga” al Modello.
L’organismo apicale che ha agito “in deroga” al Modello, deve infatti, senza indugio, darne notizia all’OdV

L’informativa inviata all’O.d.V deve obbligatoriamente avere le tre caratteristiche seguenti:

- a. deve pervenire direttamente dallo stesso soggetto di vertice che ha attivato l’operazione “in deroga”, affinché possa rispondere prontamente alle eventuali richieste dell’OdV;
- b.
- c. deve contenere una chiara esplicazione, ancorché in forma sintetica (ma non generica), delle ragioni e dei motivi che hanno determinato la scelta “in deroga”. Non necessariamente devono essere esplicitate le ragioni della decisione, ma sicuramente le caratteristiche (ad es., riservatezza ed urgenza) che hanno reso impossibile l’attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato;
- d.
- e. deve garantire la tracciabilità dell’operazione in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la “ricostruibilità” a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l’operazione stessa.

L’assenza di operazioni “in deroga” deve comunque essere oggetto di specifica informativa annuale all’OdV da parte dell’organo amministrativo di ogni società del Gruppo .

4.9 - Misurazioni, analisi e miglioramento continuo del modello

Al fine di pianificare ed attuare i processi di analisi e di miglioramento necessari a:

- dimostrare la conformità ai requisiti del Modello;
- assicurare la conformità del Modello alla legislazione vigente;
- migliorare in continuo il Modello;

la società sottoposta al Modello, formalizza le seguenti azioni sotto il coordinamento dell’O.d.V:

- attuazione del programma di audit finalizzato alla promozione di azioni correttive e preventive;
- gestione delle “non conformità”;
- monitoraggio delle informazioni relative alla percezione e al grado di coinvolgimento delle “parti interessate” sull’importanza e corretta implementazione del SGRA.

Il monitoraggio e la misurazione dei processi è effettuata mediante i seguenti strumenti di controllo:

PROCESSO	STRUMENTO DI CONTROLLO
Monitoraggio del livello delle prestazioni e per il raggiungimento degli obiettivi definiti	Audit finalizzato alla promozione di azioni correttive e preventive
Monitoraggio dell’attività lavorativa rispetto al Modello	Numero di “non conformità”
Monitoraggio della percezione e grado di coinvolgimento delle parti interessate	Riunioni con il personale
Misure reattive per violazioni gravi	Sistema disciplinare e sanzionatorio
Verifica della necessità di ulteriori azioni correttive e preventive	Sufficiente numero di registrazioni dei dati e dei risultati dei controlli
Valutazione della conformità legislativa	Controllo periodico

L'analisi dei dati del monitoraggio e misurazione dei processi, permette di dimostrare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e la valutazione delle aree dove possa essere realizzato il miglioramento continuo e fornisce informazioni in merito a:

- percezione e grado di coinvolgimento delle parti interessate;
- conformità alle prescrizioni legali;
- caratteristiche e tendenze dei processi, comprese opportunità per azioni preventive.

4.10 - Sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6 del Decreto – nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa – ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

Il documento di riferimento generale e di massima diffusione che racchiude i tratti del Modello in materia comportamentale, il cui rispetto produce la condizione "esimente", è il Codice Etico.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

In generale, ai dipendenti e ai dirigenti che violino le prescrizioni contenute nel Codice Etico, si applicano le sanzioni contenute nel sistema disciplinare aziendale in riferimento alle norme contrattuali, sindacali e di legge.

La violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico da parte dei fornitori, collaboratori esterni e consulenti sono considerate grave inadempimento da parte degli stessi e danno luogo alle azioni che vengono prestabilite dalla società in sede contrattuale.

Segnalazioni effettuate in mala fede

Il Gruppo ALHA tutela la correttezza e la trasparenza del sistema di whistleblowing e non tollera segnalazioni in mala fede. In tal senso, sono considerate gravi violazioni disciplinari le segnalazioni volontariamente false, pretestuose o prive di fondamento, presentate al solo fine di ledere l'integrità o la reputazione di altri soggetti o dell'ente.

Tali condotte, se accertate, saranno perseguite con l'applicazione di sanzioni proporzionate fino al **licenziamento per giusta causa**, oltre a riserve per eventuali azioni di rivalsa o denunce alle Autorità competenti.

4.10.1 - Quadri, impiegati, operai

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici contenuti nel Codice Etico, ed a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare viene attuato e monitorato dall'ufficio destinato alla gestione delle risorse umane della singola società del Gruppo sottoposta al Modello.

È nei poteri dell'OdV l'accertamento delle infrazioni al Codice Etico e la tutela del segnalante e della sua identità, mentre i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza dell'ufficio risorse umane della società competente. Viene comunque previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di segnalazione ed accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Codice Etico senza preventiva informazione all'OdV

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal Modello e riportate nel Codice Etico, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Resta salva la facoltà per la società competente di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello e del Codice Etico.

Il Codice Etico, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, è formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, viene esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

4.10.2 - Dirigenti e consulenti

Il sistema disciplinare, nel caso di figure apicali, identifica tra le infrazioni non solo la violazione del Codice Etico ma anche la mancata applicazione, nella sua interezza, del Modello.

La funzionalità del Modello e la sua corretta messa in opera, rientrano nelle precipue responsabilità direzionali di ogni figura apicale, e quindi, ad una mancata applicazione del Modello sono riconducibili le sanzioni previste dal sistema disciplinare, contrattuale e della legge.

Naturalmente, per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione al Codice Etico, o direttamente al Modello stesso.

Per i consulenti (o altre posizioni regolate da contratto diverso da quello di dipendenza) opportune previsioni contrattuali conterranno quanto richiesto e previsto a riguardo dalla singola società del Gruppo depositaria del rapporto. Il Codice Etico, anche in questi casi, sarà il documento di riferimento per le norme comportamentali richieste dal Gruppo e dalle sue società.

4.10.3 - Infrazioni

Sono di seguito elencate le infrazioni:

- A. Inosservanza e mancata applicazione o implementazione delle prescrizioni individuate nel presente Modello (da applicarsi alle figure apicali).
- B. Inosservanza del Codice Etico (da applicarsi indistintamente), con l'aggravante nel caso di:
 - Inosservanza delle procedure e delle pratiche di controllo.
 - Negligenza o comportamento a rischio (contrario alle procedure) aggravato dalla eventuale esposizione della società o del suo personale ad una situazione oggettiva di pericolo.
 - Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della società delle misure previste dal Decreto.
 - Comportamento che determinano l'applicazione delle misure previste dal Decreto.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

1. Richiamo verbale.
2. Multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza.
3. Ammonizione scritta.
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.
5. Licenziamento per mancanze.