



ELSE Solutions S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Approvazione: 25/06/2026

Data	Rev.	Descrizione modifiche

INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. DEFINIZIONI.....	5
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	7
3.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO DELLE PERSONE GIURIDICHE	7
3.2 IL RUOLO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO NEL SISTEMA 231.....	10
4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETA'.....	12
4.1 I PRINCIPI GENERALI	12
4.2 OBIETTIVI GENERALI DI CONTROLLO	13
4.3 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ELSE SOLUTIONS	13
4.4 LA MAPPATURA DEI RISCHI.....	15
5. ADOZIONE DEL MODELLO	19
5.1 ADOZIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO	19
5.2 I DESTINATARI DEL MODELLO	19
5.3 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	19
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	20
6.1 ISTITUZIONE.....	20
6.2 NOMINA E REQUISITI.....	20
6.3 REVOCA.....	21
6.4 DECADENZA E RECESSO	21
6.5 DOTAZIONE FINANZIARIA DELL'ODV	21
6.6 COMPITI E RESPONSABILITÀ	21
6.7 <i>REPORTING</i> VERSO GLI ORGANI SOCIALI.....	21
6.8 COMUNICAZIONI VERSO L'ODV (FLUSSI INFORMATIVI).....	21
6.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	22
7. SEGNALAZIONI (C.D. <i>WHISTLEBLOWING</i>) E RELATIVA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO.....	23
8. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO	25
8.1 FORMAZIONE.....	25
8.2 COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO.....	25
8.3 COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO.....	25
9. SISTEMA DISCIPLINARE	26
9.1 PRINCIPI GENERALI	26
9.2 CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	26
9.3 AMBITO DI APPLICAZIONE E COMPORTAMENTI RILEVANTI	26
9.3.1 Dipendenti della Società.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

9.3.2	Amministratori della società e il Collegio Sindacale	Errore. Il segnalibro non è definito.	
9.3.3	Soggetti terzi.....		26
9.4	PROCEDURA DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI ED APPLICAZIONI DI SANZIONI.....		27
9.5	SANZIONI.....		27
	Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	Errore. Il segnalibro non è definito.	
	Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci.....	Errore. Il segnalibro non è definito.	
	Misure nei confronti di soggetti terzi.....		27

1. PREMESSA

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo contiene un sistema organico di principi, valori, presidi, indicazioni operative e regole etiche che ELSE Solutions S.r.l. ritiene fondamentali ed irrinunciabili per la conduzione di ogni attività aziendale, e di cui richiede la più attenta osservanza ai componenti degli organi sociali e del *management*, ai suoi dipendenti, nonché a tutti coloro che operano, anche di fatto, per ELSE Solutions S.r.l., ivi compresi i soggetti terzi quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, collaboratori, consulenti, etc.

ELSE Solutions S.r.l., infatti, ritiene preminente rispetto a qualunque esigenza commerciale la necessità di rispettare (e far rispettare a chiunque collabori con essa) i più elevati *standard* etici e di trasparenza.

ELSE Solutions S.r.l., pertanto, pretende che tutti coloro che hanno ed intendono avere rapporti giuridici con essa adottino una condotta conforme alle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed in linea con i principi etici in esso contenuti.

La redazione e l'aggiornamento del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo hanno tenuto conto anche delle "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*" redatte da Confindustria, nonché degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali formatisi nel tempo in materia. La redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si ispira inoltre ai principi ed a quanto previsto dal Codice Etico di ELSE Solutions S.r.l., che forma parte integrante di questo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2. DEFINIZIONI

Al fine della migliore comprensione del presente documento si precisano le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza:

- **Aree a Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati, coi come individuate nella Parte Speciale del Modello.
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
- **Codice Etico:** il Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione di ELSE Solutions S.r.l.
- **ELSE Solutions o la Società:** ELSE Solutions S.r.l.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
- **D. Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **Destinatari:** gli Esponenti Aziendali e i Soggetti Esterni.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti, e coloro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono comunque un'attività lavorativa con la Società.
- **Enti:** società, consorzi e altri enti soggetti al Decreto.
- **Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, liquidatori, direttore generale e Dipendenti della Società.
- **Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 c.p. *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.
- **Linee Guida:** le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma terzo, D.Lgs. 231/01”*, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il quale contiene le prescrizioni adottate da ELSE Solutions S.r.l. in conformità al D. Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni.
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e i suoi componenti, nonché il Collegio Sindacale.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
- **Pubblica Amministrazione o “P.A.”:** lo Stato (ivi inclusi enti governativi, territoriali, locali, settoriali, come, organi governativi, autorità regolamentari, regioni, province, comuni, circoscrizioni) e/o tutti gli enti e soggetti pubblici (e nei casi determinati per legge o funzioni i soggetti privati che comunque svolgono funzione pubblica quali, ad es., concessionari, organi di diritto pubblico, amministrazioni aggiudicatrici, società misto pubbliche-private) che esercitano attività per provvedere al perseguimento di interessi pubblici. Tale definizione comprende la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri e della Unione Europea così come, sempre in relazione ai Reati contro la P.A., gli addetti o incaricati ad un pubblico servizio (mediante concessione o altrimenti) o svolgenti funzione pubblica e/o i pubblici ufficiali. In tal ambito, peraltro, (i) pubblico servizio comprende, tra le altre, le attività svolte, per

concessione o convenzione, nell'interesse generale e sottoposte alla vigilanza di autorità pubbliche, le attività relative alla tutela della o relative alla vita, salute, previdenza, istruzione ecc. (ii) funzione pubblica comprende, tra le altre, le attività disciplinate dal diritto pubblico, ivi incluse le funzioni legislative, amministrative e giudiziarie.

- **Pubblico Ufficiale:** così come previsto dall'articolo 357 cod. pen. *“agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.
- **Reati:** le fattispecie di reato incluse nel catalogo dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001.
- **Responsabile di Riferimento o Responsabile:** l'Esponente Aziendale della Società a cui, mediante delega o tramite disposizione organizzativa, è affidata la responsabilità (disgiunta o congiunta con altre persone) di specifiche funzioni e attività.
- **Soggetti Esterni:** tutti i terzi (lavoratori autonomi o parasubordinati, professionisti, Consulenti, agenti, distributori, fornitori, *partner* commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, agiscono per conto della Società – nei limiti di quanto con essi pattuito.
- **TUF:** il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive integrazioni e modificazioni.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito denominato anche il **“Decreto”** o **“D. Lgs. 231/2001”**) è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1996 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali), cui l’Italia aveva aderito per contrastare determinati comportamenti illeciti.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati, tassativamente elencati, qualora commessi dai relativi esponenti nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Nell’intento del legislatore, in questo modo, del reato che si verifichi in una organizzazione complessa, non risponde soltanto la singola persona fisica autrice del medesimo, ma anche – a determinate condizioni – l’organizzazione stessa. Questa può tuttavia, come si vedrà meglio oltre, andare esente da responsabilità qualora abbia approntato un sistema di procedure e controlli volto a prevenire e contrastare dal suo interno la commissione di illeciti.

Per l’applicazione di tale responsabilità, occorre in primo luogo (criterio di imputazione di tipo oggettivo) che:

- a) sia commesso un cd. reato-presupposto nell’interesse o a vantaggio dell’Ente;
- b) il reato sia stato commesso da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:
 - da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (anche di fatto) dell’Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale, o che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente stesso (cc.dd. **“soggetti apicali”**);
 - da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati (cc.dd. **“soggetti sottoposti”**).

Se l’interesse manca del tutto, perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l’ente non potrà essere ritenuto responsabile. Al contrario, se un interesse dell’ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l’illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per lo stesso ente, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

È bene precisare che il D. Lgs. 231/2001 non introduce nuove fattispecie di reato rispetto a quelle esistenti e previste per le persone fisiche, ma ne estende, per le ipotesi espressamente indicate e secondo la particolare disciplina ivi prevista, la responsabilità anche agli Enti cui le predette persone fisiche sono funzionalmente riferibili.

Il fondamento di tale responsabilità consiste, in estrema sintesi, nella cosiddetta *“colpa di organizzazione”* da parte dell’Ente, ulteriore e cruciale criterio di imputazione rispetto a quelli sopra elencati (criterio di imputazione di tipo soggettivo). L’Ente è infatti ritenuto responsabile per l’illecito amministrativo dipendente dal Reato commesso da un proprio esponente, qualora abbia ommesso di darsi un’organizzazione in grado di impedirne

efficacemente la realizzazione (o comunque di ridurne sensibilmente la possibilità) e, in particolare, qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di Reati (per esempio, nell'ambito della contrattazione con la Pubblica Amministrazione) previsti dal Decreto.

I soggetti destinatari del Decreto

Destinatari del Decreto sono persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono incluse nell'ampia formulazione prescelta dal legislatore società di capitali e di persone, cooperative, fondazioni, consorzi con attività esterna.

Non sono invece soggetti al Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).

I reati

I reati che implicano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal legislatore, e sono storicamente soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso legislatore; pertanto, si rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione di tali reati.

È importante sottolineare peraltro che anche i reati commessi all'estero possono condurre alla responsabilità ai sensi del Decreto.

Posto che l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli Enti pare destinato a conoscere ulteriori ampliamenti, allo stato le fattispecie presupposto rilevanti possono essere così raggruppate (per una descrizione più approfondita di ciascuno di essi, si rinvia all'Allegato Elenco Reati):

- **Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);**
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);**
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);**
- **Reati transnazionali (estensione del Decreto mediante introduzione della L. 16 marzo 2006, n. 146, art. 10);**
- **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);**
- **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);**
- **Reati Societari (art. 25-ter del Decreto);**
- **Corruzione tra privati (art. 25-ter comma 1 lettera s-bis del Decreto);**
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999 (art. 25-quater del Decreto);**
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);**
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);**
- **Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);**

- **Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);**
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);**
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);**
- **Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2 del Decreto);**
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);**
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);**
- **Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);**
- **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);**
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);**
- **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);**
- **Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);**
- **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);**
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del Decreto);**
- **Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies del Decreto);**
- **Inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 del Decreto).**

Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto per gli Enti dal Decreto è articolato e vario, comprendendo sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, una sanzione reputazionale e infine quella della confisca del prezzo o del profitto del reato.

La determinazione delle **sanzioni pecuniarie** applicabili ai sensi del Decreto si fonda principalmente su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote; il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1.549 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Nei casi tassativamente previsti dalla Legge, la determinazione delle sanzioni pecuniarie si fonda su una percentuale del fatturato annuo dell'ente.

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le **sanzioni interdittive**, che possono risultare particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Al ricorrere di determinati presupposti, le sanzioni interdittive possono essere applicate quali misure cautelari nel corso del procedimento.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Con sentenza di condanna è sempre disposta la **confisca** (anche per equivalente) del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato).

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Delitti tentati

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26).

3.2 IL RUOLO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO NEL SISTEMA 231

Il cuore del D. Lgs. 231/2001 è la già ricordata colpa d'organizzazione: l'ente può essere punito se non ha strutturato attivamente una organizzazione anti-reato. Viceversa, in presenza di un adeguato ed effettivo modello di organizzazione, gestione e controllo ("**Modello**") non potrà essere colpito dalle sanzioni sopra descritte.

Nello specifico, in caso di reato commesso da un c.d. soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che (ai sensi dell'art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**");
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Lo stesso D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze (sull'ulteriore requisito essenziale rappresentato dal cd. *whistleblowing* si veda oltre):

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
2. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, D. Lgs. 231/2001, nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso è esclusa ogni responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di contro, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

L'adozione del Modello deve essere necessariamente completata dall'efficace e concreta attuazione dello stesso e dal suo aggiornamento e sviluppo tendente a mantenere il rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione.

Si ribadisce che il Modello della Società è stato predisposto ispirandosi anche alle Linee Guida redatte da Confindustria. È comunque opportuno precisare che le Linee Guida non sono vincolanti e che i Modelli predisposti dagli Enti possono discostarsi (senza che ciò ne pregiudichi la loro efficacia) in virtù della necessità di adattamento alle singole realtà organizzative.

4. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETA'

4.1 I PRINCIPI GENERALI

Si riportano qui di seguito i principi generali che ispirano la Società nella predisposizione del proprio sistema organizzativo e di controllo interno.

*

Le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa (in termini quali-quantitativi), all'interno di ciascuna area, può essere originata/attivata senza autorizzazione.

I poteri di rappresentanza devono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

Le procedure operative, gli ordini di servizio e i sistemi informativi devono essere coerenti con le politiche della Società e con il Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché dei principi contabili applicabili;
- in coerenza con le procedure applicabili;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

Principi e schemi di controllo

Fermo restando quanto disciplinato nelle relative Sezioni della Parte Speciale del Modello, di seguito sono riportati i principi cui devono essere improntate le specifiche procedure volte a prevenire la commissione dei Reati.

Le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti elementi di controllo:

- tracciabilità: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- separazione di compiti: non deve esserci identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno; inoltre:
 - i. a nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati;
 - ii. i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;

- archiviazione/tenuta dei documenti: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di *reporting* (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

4.2 OBIETTIVI GENERALI DI CONTROLLO

La Società, al fine di ragionevolmente prevenire la commissione dei Reati, ha individuato i seguenti obiettivi generali di controllo, che le strutture della Società sono tenute a perseguire mediante l'adozione di procedure, istruzioni operative e altri strumenti operativi. Nelle Sezioni della Parte Speciale del Modello sono individuati gli obiettivi specifici di controllo che la Società si prefigge nel contesto di ciascun processo aziendale.

*

- I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale/di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.
- Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.
- Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.
- Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.
- Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Funzioni, in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.
- Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.
- L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti selezionate e monitorate.
- I rapporti con i soggetti terzi, e in particolare con la Pubblica Amministrazione, devono essere tenuti da soggetti autorizzati e individuabili, secondo criteri di trasparenza e nel rispetto delle leggi vigenti.
- I sistemi informativi amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.
- I meccanismi di sicurezza devono garantire la protezione e l'accesso fisico e/o logico ai dati e ai beni delle varie strutture, seguendo il criterio delle competenze, delle funzioni e delle necessità operative.
- Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica.

4.3 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ELSE SOLUTIONS

ELSE Solutions S.r.l. ("**ELSE Solutions**" o la "**Società**") è una società italiana fondata nel 1990, con sede legale in Trezzano sul Naviglio (MI), operante nei settori industriale, ospedaliero, medicale, nucleare e della ricerca scientifica e strutturata in divisioni dedicate con personale altamente qualificato in Medicina Nucleare, Radioterapia, Radiodiagnostica e Radioprotezione.

In particolare, la Società si occupa della produzione e commercializzazione di materiali, sostanze, strumentazione, attrezzature, dispositivi di protezione individuale, arredi tecnici, sistemi informatici e *software*,

ivi incluse tutte le attività relative alla loro installazione, collaudo, assistenza tecnica, validazione e certificazione, nonché delle attività di assistenza e manutenzione di macchinari e apparecchiature, anche in favore di clienti che abbiano acquistato i relativi beni da terzi. La produzione interna è principalmente focalizzata su sistemi di misura delle radiazioni, sistemi di manipolazione dei radiofarmaci e accessori di radioprotezionistica.

La struttura commerciale è costituita da una rete di distributori specializzati sul mercato internazionale e da una rete di agenti su tutto il territorio italiano; la struttura tecnica è composta da fisici, ingegneri e tecnici specializzati, la cui formazione è garantita da corsi di aggiornamento periodici.

La Società ha implementato nella propria organizzazione un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alle Norme UNI EN ISO 9001 e ISO 13485 per rispondere alle esigenze del mercato tramite lo sviluppo di una cultura della qualità condivisa da tutto il personale.

Con riferimento alla *governance*, ELSE Solutions è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da cinque membri, e si è dotata di un Collegio Sindacale.

Inoltre, la Società è assoggettata alla revisione legale dei conti ai sensi del D. Lgs. 39/2010.

*

La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

La Società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare in maniera specifica le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati previsti nel Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole attività aziendali;
- determinare, in tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società (amministratori, personale della Società, collaboratori esterni, *partners*, ecc.), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- incoraggiare un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- evitare nell'ambito dell'organizzazione la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;

- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- predisporre un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello in linea con lo Statuto dei Lavoratori e con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- attribuire all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento qualora vi siano state significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti organizzativi o mutamenti delle attività della Società;
- fornire una adeguata formazione degli Esponenti Aziendali (inclusi i Dipendenti) e dei Destinatari in generale, in merito alle attività comprese nelle Aree di Rischio (che possono comportare il rischio di realizzazione dei Reati) e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società;
- diffondere e affermare una cultura di impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- prevenire il rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno della Società in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

Il Modello è formato da una Parte Generale e da una Parte Speciale, quest'ultima a sua volta ripartita in diverse sezioni, riferite ai diversi processi aziendali rilevanti in relazione al rischio di commissione dei Reati.

4.4 LA MAPPATURA DEI RISCHI

L'art. 6 del Decreto prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti.

Pertanto, si è proceduto, in primo luogo, all'individuazione delle aree a "rischio di reato" o aree "sensibili", così come richiesto dalla normativa in questione.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- analizzate la struttura societaria e l'attività svolta, individuate attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con gli esponenti delle principali funzioni aziendali;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto.

La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le aree a rischio e le attività sensibili più esposte ai reati previsti dal Decreto. Al termine del processo sopra indicato, è stata compilata una griglia di "*Risk Assessment & Gap Analysis*".

La valutazione del rischio è stata effettuata mediante interviste individuali con i c.d. *process owners*, oltre che attraverso l'esame dei documenti interni rilevanti e dell'organigramma aziendale, con l'obiettivo di individuare:

1. i processi aziendali astrattamente a rischio di commissione dei reati;
2. le attività specifiche, per ciascun processo individuato, in cui possono essere tenuti uno o più comportamenti illeciti;
3. la funzione al cui interno si svolge tale attività;
4. i reati potenzialmente associabili a ciascuna attività a rischio;
5. i controlli esistenti all'interno delle attività individuate.

Valutazione dei rischi

Si è quindi proceduto alla valutazione del rischio, individuando per ogni attività a rischio:

- a) il c.d. **rischio inerente**, inteso quale livello di rischio astrattamente collegato a ciascuna attività aziendale, a prescindere dall'esistenza di presidi posti a mitigazione del rischio medesimo;
- b) l'**efficacia del sistema dei controlli** nel prevenire i rischi astrattamente presenti nei processi identificati;
- c) il c.d. **rischio residuo**, che rappresenta il livello del rischio determinato tenendo conto dell'effetto mitigante del sistema dei controlli in essere.

In proposito, il livello del rischio inerente è stato individuato sulla base dei seguenti indici quantitativi:

- a) **Probabilità**, intesa come frequenza con la quale una data attività viene compiuta nell'attività della Società, secondo la scala che segue:

SCALA	CLASSIFICAZIONE	DESCRIZIONE
1	Frequenza bassa / episodica	l'attività viene svolta in circostanze eccezionali, senza una periodicità definita
2	Frequenza media / periodica	l'attività viene svolta con una periodicità predeterminata o determinabile
3	Frequenza alta / continua	l'attività si svolge costantemente / con frequenza significativa

- b) **Impatto**, inteso come gravità delle conseguenze in caso di commissione di uno dei reati presupposto collegati all'attività considerata:

SCALA	CLASSIFICAZIONE	DESCRIZIONE
1	Basso	Sanzione pecuniaria fino a 500 quote
2	Medio	Sanzione pecuniaria superiore a 500 quote
3	Alto	Sanzione interdittiva

Tali indici quantitativi sono stati ponderati, ove necessario, da una valutazione qualitativa relativa alla gravità del rischio inerente.

Il rischio inerente è dunque determinato secondo lo schema che segue:

MATRICE RISCHIO INERENTE				
		IMPATTO		
		1	2	3
PROBABILITÀ	1	RISCHIO BASSO	RISCHIO BASSO	RISCHIO BASSO
	2	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MEDIO
	3	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO

A valle della valutazione di rischio inerente è stata valutata l'efficacia complessiva del sistema dei controlli in essere per ciascuna attività a rischio considerata nel mitigare i rischi inerenti esistenti, tenuto conto:

- della rispondenza del processo rispetto alle *best practice* invalse;
- dell'esistenza di procedure, manuali o direttive scritte, tese a disciplinare l'attività considerata;
- dell'esistenza di *tool* informatici o altri strumenti di controllo automatico delle attività;
- dell'esistenza e del livello di una *segregation of duties* all'interno del processo;
- dell'esistenza di poteri formalizzati e controlli di primo livello all'interno del processo.

Sulla base della valutazione dei parametri sopra indicati, l'efficacia complessiva del sistema dei controlli per ciascuna attività rilevante è stata classificata come **bassa**, **media** o **alta**.

Il livello di c.d. **rischio residuo** è stato determinato partendo dal rischio inerente individuato come sopra e considerando l'effetto mitigante del sistema dei controlli esistente, secondo lo schema che segue:

MATRICE RISCHIO RESIDUO				
		EFFICACIA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI		
		Alta	Media	Bassa
RISCHIO INERENTE	Basso	RISCHIO BASSO	RISCHIO BASSO	RISCHIO BASSO
	Medio	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MEDIO
	Alto	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO

Gap Analysis e controllo dei rischi

Sulla base della valutazione dei rischi come sopra descritta e, in particolare, dell'efficacia del sistema dei controlli esistente rispetto alle *best practice* del settore, la Società ha individuato le aree di possibile ulteriore miglioramento, implementando immediatamente le misure necessarie e adottando adeguati piani di controllo

per il governo dei rischi residui, nonché un processo di miglioramento continuo del sistema dei controlli, che potrà essere oggetto di verifica periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza, anche in funzione di una revisione periodica del livello di rischio residuo per effetto del costante miglioramento dell'efficacia del sistema dei controlli.

5. ADOZIONE DEL MODELLO

5.1 ADOZIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO

Il presente documento è “*un atto di emanazione dell’organo dirigente*” in conformità con quanto disposto dal Decreto, pertanto la sua adozione, le modifiche che interverranno e la responsabilità circa la sua concreta implementazione, sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della Società.

5.2 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dai seguenti soggetti (cd. “**Destinatari**”), come definiti al cap. 2 che precede:

- Esponenti Aziendali
- Soggetti Esterni

Nei confronti dei Soggetti Esterni il rispetto del Modello è garantito mediante l’apposizione di una clausola contrattuale che impegna il contraente ad attenersi ai principi del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, ed a segnalare eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione degli stessi (cfr. paragrafo 6 che segue).

5.3 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

[OMISSIS]

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

6.1 ISTITUZIONE

La Società, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 231/2001, con delibera del Consiglio di Amministrazione ha provveduto all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (l'“**OdV**”), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e la cura del suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 231/2001 di “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”.

L'Organismo di Vigilanza opera con idonea autonomia e riferisce al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale, avvalendosi del supporto di quelle funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili per la propria attività.

6.2 NOMINA E REQUISITI

L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri possono essere confermati nella carica alla scadenza del mandato.

In conformità alle Linee Guida, l'OdV della Società potrà avere composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, secondo quanto verrà deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società. In caso di composizione monosoggettiva, il ruolo dovrà essere ricoperto da un soggetto esterno alla Società. Qualora la Società optasse per la composizione plurisoggettiva, la maggioranza dei membri dovrà essere individuata tra soggetti esterni alla Società.

L'OdV nel suo complesso, sia nella forma monosoggettiva che nella forma plurisoggettiva, dovrà rispondere ai requisiti di:

- autonomia e indipendenza: assenza di compiti operativi, posizione di terzietà rispetto ai soggetti sui quali deve essere esercitata la sorveglianza
- professionalità: competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni da svolgere
- continuità di azione: possibilità di effettuare una vigilanza costante sul rispetto del Modello e verifica assidua circa la sua effettività ed efficacia.

Inoltre, i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di onorabilità e indipendenza. In particolare, non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

1. coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. del codice di procedura penale, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a un anno;

- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D. Lgs. n. 61/2002 e da ultimo modificato dalla legge 69/2015;
 - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
2. coloro che siano stati destinatari di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto;
 3. coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione o ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";
 4. gli amministratori della Società e/o di altre società del gruppo cui la Società appartiene, nonché coloro che si trovino in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

6.3 REVOCA

[OMISSIS]

6.4 DECADENZA E RECESSO

[OMISSIS]

6.5 DOTAZIONE FINANZIARIA DELL'ODV

[OMISSIS]

6.6 COMPITI E RESPONSABILITÀ

Da un punto di vista generale, l'OdV svolge due tipi di attività volte a ragionevolmente ridurre i rischi di commissione dei reati:

- vigilare che i Destinatari del Modello osservino le prescrizioni in esso contenute;
- verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o l'opportunità di adeguare il Modello a nuove norme o nuove esigenze aziendali.

[OMISSIS]

6.7 REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI

[OMISSIS]

6.8 COMUNICAZIONI VERSO L'ODV (FLUSSI INFORMATIVI)

[OMISSIS]

In aggiunta ai flussi formalizzati indicati nella Parte Speciale, tutti i Destinatari sono tenuti a trasmettere/segnalare all'OdV:

- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto o fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti e l'esito dei medesimi;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari (relativi al Modello) svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- informazioni relative alla gestione della sicurezza ed allo stato di implementazione degli interventi programmati;
- su richiesta, le copie dei verbali del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;
- gli organigrammi e il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore e qualsiasi modifica ad esso riferita;
- l'attestazione di frequenza ai corsi di formazione da parte di tutti i Destinatari del Modello.
- qualsiasi notizia concernente la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto o che comunque rilevano ai fini della responsabilità amministrativa della Società;
- qualsiasi notizia concernente violazioni alle modalità comportamentali ed operative previste nel Modello, e più in generale qualsiasi atto, fatto o evento o omissione avente ad oggetto eventuali criticità emerse con riguardo all'osservanza e alla corretta attuazione del Modello.
- notizie relative a cambiamenti della struttura interna della Società.

Tutte le comunicazioni vanno inviate al seguente indirizzo *e-mail* odv.odv@elsesolutions.com

6.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

[OMISSIS]

7. SEGNALAZIONI (C.D. *WHISTLEBLOWING*) E RELATIVA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO

La Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, ha istituito appositi canali di comunicazione appropriati per la ricezione, l'analisi e l'elaborazione delle segnalazioni di possibili comportamenti illeciti all'interno di ELSE Solutions (c.d. *whistleblowing*), secondo le modalità descritte in questo paragrafo nonché secondo quanto disciplinato dalla procedura *whistleblowing* di cui ELSE Solutions si è dotata (la "**Procedura Whistleblowing**"), che forma parte integrante di questo Modello e che deve intendersi qui integralmente richiamata.

La Società si impegna a garantire che l'identità dei segnalanti sia sempre mantenuta riservata e che i segnalanti non incorrano in alcuna responsabilità, sia essa civile, penale, amministrativa o lavorativa, per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali appropriati.

ELSE Solutions vieta e stigmatizza ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, direttamente o indirettamente connessi alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, nell'ambito del sistema disciplinare, nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del *whistleblower*. Allo stesso tempo, ELSE Solutions si impegna ad applicare sanzioni adeguate nei confronti di coloro che, con dolo o colpa grave, presentino segnalazioni che si rivelino infondate.

I Destinatari sono invitati a segnalare azioni o comportamenti (di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione della Società) che:

1. non siano in linea con i valori, il Codice Etico di ELSE Solutions, il Modello di ELSE Solutions, e la normativa interna (procedure, policies, etc.); oppure
2. non siano conformi alle leggi applicabili a ELSE Solutions (a livello nazionale o dell'UE);
3. potrebbero nuocere in modo significativo agli interessi della Società.

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave.

Le segnalazioni non devono riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè, che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del whistleblower o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e, pertanto, non deve essere utilizzata per scopi puramente personali.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione e verranno archiviate dal gestore delle segnalazioni.

Il gestore delle segnalazioni, come individuato nella Procedura Whistleblowing, è responsabile della gestione delle segnalazioni *whistleblowing* garantendo la riservatezza del segnalante.

Le segnalazioni devono contenere la narrazione di fatti, eventi o circostanze che possono costituire gli elementi fondanti l'asserita violazione ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa.

La segnalazione dovrà essere presentata tramite:

- piattaforma informatica accessibile all'indirizzo <https://ELSEsolutions.parrotwb.app/>

ovvero oralmente:

- attraverso un incontro di persona con il gestore delle segnalazioni, a seguito di specifica richiesta del segnalante.

In ogni caso, l'OdV riceverà una notifica di avvenuta segnalazione e sarà messo in grado di esaminare direttamente la segnalazione pervenuta.

Qualsiasi attività di indagine sarà condotta nel più breve tempo possibile.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna verrà:

1. rilasciato alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. mantenuta l'interlocuzione con la persona segnalante alla quale si potrà richiedere, se necessario, integrazioni sulla segnalazione;
3. dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. fornito riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

ELSE Solutions garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del segnalante, del soggetto coinvolto e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il segnalante non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione.

I segnalanti in buona fede devono essere protetti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.

Il segnalante può inoltre effettuare una segnalazione esterna ("**Segnalazione Esterna**") all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) secondo i canali appositamente predisposti da quest'ultima, accessibili all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, quando:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

8.1 FORMAZIONE

[OMISSIS]

8.2 COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO

[OMISSIS]

8.3 COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO

L'adozione del Modello è comunicata e diffusa anche ai Soggetti Esterni.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte dei suddetti Soggetti Esterni verso la Società al rispetto dei principi del Codice Etico e del presente Modello sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche dichiarazioni o clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalla controparte.

In particolare, tutte le funzioni aziendali competenti devono fare in modo che nei contratti conclusi siano inserite apposite clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti dei principi etici e di comportamento adottati dalla Società;
- alla possibilità della Società di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto dei principi etici e di comportamento adottati dalla Società;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori (risoluzione del contratto) in caso di commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazione dei principi etici e di comportamento adottati dalla Società.

Nei contratti con i collaboratori esterni deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello.

Ai Soggetti Esterni dovrà essere resa possibile la conoscenza del Codice Etico (ad esempio, tramite pubblicazione, anche per estratto, sul sito *internet* aziendale).

L'Organismo di Vigilanza effettua un'attività di supporto alle altre funzioni aziendali, quando si debbano dare, all'esterno della Società, informazioni relative al Modello.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 PRINCIPI GENERALI

L'art. 6, comma 2, lettera e) e l'art. 7, comma 4, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Esso rappresenta un aspetto essenziale per l'effettività del Modello ed è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne (illecito disciplinare).

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello, ivi comprese le prescrizioni contenute nel Codice Etico, nonché delle procedure, delle *policies* e dei regolamenti interni, oltre alle norme di legge, regolamentari e di CCNL; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente dalla commissione di un reato e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

9.2 CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai criteri generali sotto descritti:

- a. elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. rilevanza del danno o grado di pericolo derivante alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs.231/2001;
- d. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- e. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari;
- f. eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

9.3 AMBITO DI APPLICAZIONE E COMPORTAMENTI RILEVANTI

[OMISSIS]

9.3.1 Soggetti terzi

Le misure di cui *infra* si applicano nei confronti di soggetti terzi, intendendosi per tali tutti i soggetti che a qualunque titolo intrattengano rapporti con la Società e diversi dai dipendenti e dagli amministratori (in via esemplificativa, collaboratori, consulenti esterni, partners commerciali e/o finanziari, fornitori), che pongano in essere i seguenti comportamenti:

- a. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nelle previsioni del Modello ad essi applicabili;
- b. commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

9.4 PROCEDURA DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI ED APPLICAZIONI DI SANZIONI

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta notizia di eventuali violazioni al Modello che non coinvolgano il Consiglio di Amministrazione, ne informa quest'ultimo, il quale sarà tenuto ad attivare il relativo procedimento disciplinare, avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche e degli accertamenti fatti, venga accertata la violazione del Modello, all'autore/i delle violazioni vengono applicate dal Consiglio di Amministrazione o dal Quality Manager, nel rispetto delle garanzie previste dalla legge e dai contratti collettivi, le sanzioni previste nei contratti collettivi nazionali applicabili.

Qualora le violazioni siano imputabili al Consigliere Delegato, l'Organismo di Vigilanza ne informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'OdV informerà senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione (qualora non sia coinvolto) o il Consiglio di Amministrazione (qualora sia coinvolto il Presidente del CdA) ed il Collegio Sindacale. Qualora la violazione sia commessa dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso o da una pluralità di amministratori, l'OdV effettua senza indugio la segnalazione al Collegio Sindacale. Effettuati gli accertamenti necessari, il Consiglio di Amministrazione assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti ritenuti opportuni.

Al fine di consentire il monitoraggio circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari al personale dipendente, il Quality Manager comunica all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta applicazione di tali sanzioni.

9.5 SANZIONI

[OMISSIS]

Misure nei confronti di soggetti terzi

I comportamenti di cui ai precedenti paragrafi da parte di soggetti terzi come sopra individuati costituiranno inadempimento al vincolo contrattuale con la Società e potranno dar luogo, secondo quanto previsto nei singoli accordi alla risoluzione del rapporto contrattuale.

La violazione delle disposizioni di cui al Modello da parte di soggetti terzi comporta il divieto di nuovi rapporti contrattuali con la Società per un periodo di due anni, salvo deroghe motivate e comunicate dai Consiglieri Delegati all'OdV.