



Parte Generale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI OVERIT S.P.A. AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Adottato dal Consiglio di Amministrazione il 25/11/2022

AGGIORNAMENTI DELLA VERSIONE

VERSIONE	DATA	MOTIVO	MODIFICHE
1.0	22.12.2021	Introduzione modello	Introduzione modello
1.1	29.07.2022	Nuove modalità di comunicazione con l'ODV. Adeguamento termini per il reporting agli organi societari da parte dell'ODV	Aggiornamento
1.2	25.11.2022	Adeguamento modello sulla base di quanto previsto da: (i) D.lgs. n. 184/2021; (ii) D.lgs. n. 195/2021; (iii) L. n. 238/2021; (iv) L. n. 22/2022; (v) L. n. 25/2022.	Aggiornamento

Indice

Definizioni	4
1. Il decreto legislativo 231/2001	5
1.1. principi generali della responsabilità amministrativa degli enti	5
1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti	6
1.2.1. I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'Ente	6
1.2.2. Interesse o vantaggio dell'Ente	6
1.2.3. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti	7
1.2.4. Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti	7
1.3. Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	7
1.4. Le linee guida di Confindustria	10
1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti	11
1.5.1. Le sanzioni pecuniarie	12
1.5.2. Le sanzioni interdittive	12
1.5.3. La pubblicazione della sentenza di condanna	13
1.5.4. La confisca del prezzo o del profitto del reato	14
2. Il modello di governance e l'assetto organizzativo	14
2.1. La Società	14
2.2. La "filosofia" di OverIT S.p.a.	15
2.3. L'assetto organizzativo di OverIT S.p.A.: organi e soggetti	15
2.4. Gli strumenti di governance di OverIT S.p.A.	16
2.5. Rapporti infragruppo	17
3. Il modello di organizzazione e di gestione di OverIT S.P.A.	18
3.1. Obiettivi e funzione del modello	18
3.2. Destinatari del modello	19
3.3. Struttura del modello: parte generale e parte speciale	19
3.4. La metodologia per la predisposizione del modello	20
3.5. La metodologia nell'attività di risk assessment	21
3.6. Illeciti irrilevanti	22
3.7. Criteri di aggiornamento del modello	22
3.8. Estensione dei principi del modello alle società controllate	23
4. Organismo di vigilanza	23
4.1. I requisiti dell'organismo di vigilanza	23
4.2. Reporting dell'organismo di vigilanza verso gli organi societari	27
4.3. Informativa verso l'organismo di vigilanza	28
4.4. Raccolta e conservazione delle informazioni	29
5. Whistleblowing	29
5.1. Modalità di segnalazione	30
5.2. Contenuto della segnalazione	30
5.3. Gestione della segnalazione	30
5.4. Tutela del segnalante	31
5.5. Tutela della riservatezza	32
5.6. Tutela della riservatezza del segnalato	32
5.7. Trattamento dei dati ai fini Privacy	32
6. Sistema disciplinare	33

6.1. Principi generali	33
6.2. Violazione del modello.....	33
6.3. Soggetti.....	34
6.4. Violazioni del modello e relative sanzioni.....	34
6.5. Misure nei confronti dei dipendenti.....	35
6.6. Misure nei confronti dei dirigenti.....	35
6.7. Misure nei confronti di amministratori e sindaci	35
6.8. Misure nei confronti degli altri destinatari.....	36
7. Comunicazione e formazione del personale	37
7.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali.....	37
7.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti e ai responsabili di funzione.....	37
7.3. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai	37
7.4. Comunicazione a terzi	37

DEFINIZIONI

- “Codice Etico”: Documento adottato da OverIT S.p.A. volto ad indicare i valori cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- “Decreto” o “Decreto 231”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, è affidato compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curarne l’aggiornamento;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di OverIT S.p.A. sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “Dirigenti”: i dirigenti di OverIT S.p.A.;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di OverIT S.p.A. (quadri, impiegato operai, ecc.);
- “Modello”: il modello di organizzazione, di gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio (con la stessa definizione ci si riferisce a qualsiasi soggetto che rivesta le funzioni di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio anche se non alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione);
- “Partner”: soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con OverIT S.p.A., (quali ad esempio. fornitori, distributori, ecc.), sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei processi sensibili;
- “Reati”: i reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- “Processi Sensibili”: attività di OverIT S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- “Area di rischio”: area/settore aziendale a rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- “Sistemi di controllo”: sistema di controllo predisposto dalla società al fine di prevenire, attraverso l’adozione di appositi protocolli, i rischi di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- “Linee Guida Confindustria”: le Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate dal Ministero della Giustizia in data 24 maggio 2004 e successivi aggiornamenti.
- OverIT S.p.A.: di seguito “OverIT” o “Società”.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. PRINCIPI GENERALI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposte al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato previsto dal Decreto (c.d. reato presupposto), ma si aggiunge ad essa.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- a) Reati commessi nei rapporti con la P.A e di corruzione (artt. 24 e 25).
- b) Delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis)
- c) Reati societari (art. 25-ter)
- d) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater).
- e) Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- f) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- g) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1).
- i) Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- j) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).
- k) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
- l) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1).
- m) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- p) Reati ambientali (art. 25-undecies).
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- r) Reati di razzismo e xenofobia (art.25-terdecies).
- s) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies).

- t) Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies).
- u) Reati di Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).
- v) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1).
- w) Reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter).
- x) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies).
- y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecimes).
- z) È riportato nell'allegato 1 "Appendice Normativa" al presente Modello il dettaglio delle singole fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto.

1.2.1 PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.2.1.1 SOGGETTI ATTIVI DEL REATO-PRESUPPOSTO ED IL LORO "LEGAME" CON L'ENTE

L'art. 5, comma 1, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) 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 persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti individuati sub a), è bene evidenziare che, per il Legislatore, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita "in via formale", ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

1.2.2. INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse dell'Ente presuppone sempre una verifica ex ante del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "vantaggio" richiede sempre una verifica ex post e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini "interesse" e "vantaggio" hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate sub 1.2.1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo "fortuito", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel "prevalente" interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38).

1.2.3. I REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 146/2006.

Si noti, che l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

1.2.4. LE CONDIZIONI PER L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

1.3. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE E REATI-PRESUPPOSTO COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se prova che:

- a) l'organo dirigente abbia 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 sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano 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 Vigilanza, di cui alla lettera b).

Ai fini dell'esimente del Modello quest'ultimo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

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

Il Modello è un complesso di regole e strumenti finalizzato a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo e di gestione, che sia anche idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere da coloro che operano per conto della società.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- 1) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

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

1.4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Come già evidenziato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Confindustria, la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, raggruppa, su base volontaria, circa 150.000 imprese di tutte le dimensioni per un totale di oltre 5 milioni di addetti.

Confindustria si propone, per Statuto, di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del Paese.

Anche in tale ottica, e per essere d'ausilio alle imprese associate, Confindustria ha emanato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001".

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata pubblicata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi.

Il primo aggiornamento delle Linee Guida, del marzo 2008, il secondo aggiornamento è stato pubblicato nel marzo 2014, il terzo ed ultimo aggiornamento è stato pubblicato a giugno 2021.

Le nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi adeguano i precedenti testi alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, con il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti al Decreto alla data di giugno 2021.

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli forniscono alle associazioni e alle imprese – affiliate o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

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

- individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- esecuzione del risk assessment;
- individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- gap analysis.

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

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
 - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

- la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello;
- le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera. A seguito dell'entrata in vigore della legge 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", Confindustria ha pubblicato una Nota illustrativa sulla disciplina in materia di whistleblowing che illustra i principali contenuti della normativa di riferimento e fornisce chiarimenti applicativi per gli Enti dotati del Modello.

1.5. LE SANZIONI AMMINISTRATIVE APPLICABILI AGLI ENTI

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti dipendenti da reato:

- a) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- b) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- d) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La *ratio* della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

1.5.1. LE SANZIONI PECUNIARIE

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. a, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. b, del Decreto).

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

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una "duplice operazione": deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a euro 103.291,00 né inferiore ad euro 10.329,00;

- la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell'offesa realizzata.

Comunque, l'art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all'ammontare della sanzione, disponendo che l'Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

1.5.2. LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- f) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- g) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.5.3. LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

1.5.4. LA CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO DEL REATO

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per "prezzo" del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per "profitto" del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui sub 1.5.3 ha una diretta matrice penalistica.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.1. LA SOCIETÀ

OverIT ha per oggetto sociale le seguenti attività:

- h) la progettazione, la produzione, la fornitura, l'installazione, la gestione e l'assistenza di programmi software, di apparecchiature e sistemi attinenti all'informatica, alla telematica, alle telecomunicazioni ed all'automazione, ivi comprese le opere e prestazioni connesse a relativi servizi;
- i) la progettazione, la produzione ed il commercio di programmi software e di sistemi informatici, telematici, di trattamento e trasmissione dati per l'automazione, do telecomunicazione, con particolare riferimento ai programmi di software standard e personalizzato;
- j) la progettazione e la produzione di servizi ausiliari per l'industria in particolare l'addestramento specializzato, la consulenza ed assistenza organizzative ed ogni altra attività economica attinente all'informazione, al trattamento ed alla trasmissione dell'informazione all'automazione d'ufficio e industriale nonché alle telecomunicazioni;
- k) la progettazione, la produzione ed il commercio di pubblicazioni, moduli, programmi, sistemi e metodi per la formazione, la produzione ed il commercio di prodotti editoriali, audiovisivi e d'altro tipo per scopo anche didattico;
- l) la progettazione e la produzione di servizi ausiliari per l'industria, ivi inclusa l'elaborazione di dati aziendali e le attività manutentive o di altra natura connesse;
- m) la progettazione e la produzione di servizi ausiliari per l'industria, ivi inclusa l'elaborazione di dati aziendali e le attività manutentive o di altra natura connesse;

- n) la progettazione, la produzione ed il commercio di prodotti e metodi di supporto per la pianificazione, messa a punto e gestione di sistemi informatici;
- o) la progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di sistemi e impianti di rete di telecomunicazione, trasmissione dati e simili; impianti di fonia e dati, impianti elettrici e tecnologici in genere;
- p) servizi di trasmissione dati usando un sistema di sicurezza su una rete privata interconnessa;
- q) servizio di gestione dati su reti interconnesse; servizi di accesso internet a gruppi chiudi di utenti.

2.2. LA "FILOSOFIA" DI OVERIT S.P.A.

La Società OverIT S.p.A. è riconosciuta per la sua leadership nel settore dei servizi IT con particolare riferimento al mercato del Field Service Management. È al servizio delle più grandi imprese dei settori Energia & Utility, Petrolifero, Trasporti & Infrastrutture, Industria e Servizi, per le quali fornisce prodotti, tecnologie e competenza nei processi di FSM. La Società persegue come obiettivo lo sviluppo di prodotti software a supporto dell'esecuzione dei lavori sul campo e della condivisione delle competenze tra tecnici, garantendo sicurezza, qualità dei lavori e formazione.

OverIT S.p.A., ha sviluppato standard etici elevati, una cultura di trasparenza ed integrità e un forte senso di missione e di consapevolezza del valore del lavoro nell'attività aziendale quotidiana.

È consapevole del fatto che garantire condizioni di integrità nella gestione delle attività aziendali è uno strumento di tutela della immagine aziendale.

Sulla scia del proprio credo aziendale è sensibile alla necessità di divulgare e rafforzare la cultura della trasparenza e della correttezza.

Ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme a quanto richiesto dal Decreto, ed un Codice Etico, volto ad enunciare i precetti da rispettare nello svolgimento delle proprie attività.

2.3. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI OVERIT S.P.A.: ORGANI E SOGGETTI

In relazione all'assetto organizzativo e gestionale della Società lo Statuto prevede che "l'Organo Amministrativo sia investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge, in modo tassativo riserva all'assemblea. Per l'esecuzione delle proprie deliberazioni e per la gestione sociale il Consiglio di Amministrazione, può entro i limiti previsti dalla legge: i) istituire un comitato esecutivo, determinandone i poteri, il numero dei componenti e le modalità di funzionamento; ii) delegare le proprie attribuzioni ad uno o più amministratori delegati, congiuntamente o disgiuntamente, determinandone le attribuzioni e le facoltà; iii) nominare uno o più direttori generali, determinandone le attribuzioni e le facoltà; iv) nominare mandatarî".

Il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da cinque membri.

Il Collegio Sindacale è attualmente composto da numero tre sindaci e vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo funzionamento.

La Società ha affidato la revisione legale ad una società esterna incaricata dall'Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale.

2.4. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI OVERIT S.P.A.

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il suo funzionamento incentrato sulla trasparenza delle scelte gestionali, sia all'interno sia nei confronti del mercato di riferimento, sull'efficienza e sull'efficacia del sistema di controllo interno e sulla rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse. I suddetti strumenti possono essere così riassunti:

Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Codice Etico: regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la Società riconosce come propri e assume nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i Destinatari del presente Modello. Il Codice Etico fissa i principi etici nei quali la Società si rispecchia e ai quali, coerentemente, si devono ispirare tutti i soggetti con i quali esse operano.

L'adozione del Codice Etico costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in OverIT S.p.A. realizzando una stretta integrazione di norme interne con l'intento di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Organigramma aziendale: atto a rappresentare le aree in cui è organizzata l'attività aziendale e le linee di dipendenza gerarchica delle singole funzioni aziendali

Mansionario: strumento attraverso il quale la Società, in armonia con gli indirizzi e le linee guida del Consiglio di Amministrazione disciplina il proprio modello organizzativo interno e l'insieme dei ruoli, delle attribuzioni e delle connesse responsabilità assegnate alle diverse entità di cui la stessa si avvale per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Sistema di deleghe e procure: la Società ha adottato un sistema di deleghe e procure caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) che, allo stesso tempo, consente la gestione efficiente dell'attività della Società.

Al fine di un'efficace prevenzione dei Reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Il sistema di gestione qualità: la Società si è dotata di un sistema di gestione qualità UNI EN ISO 9001.

La Società opera all'estero attraverso la seguente Società Controllata OverIT International Inc. con sede legale in USA. Il Modello è stato pertanto redatto prendendo in considerazione i principi di compliance che caratterizzano il Paese di riferimento della Società in questione.

Quest'ultima adotta modelli di compliance per la gestione e il controllo delle attività a rischio ai fini della responsabilità di impresa adeguati alle peculiarità del contesto normativo locale, in coerenza con gli appositi strumenti normativi interni emessi da OverIT.

La Società Controllata è sottoposta ai normali strumenti ed attività di controllo ad esse applicabili ai sensi delle vigenti normative interne (quali, ad esempio, le verifiche dell'internal audit, i normali cicli di risk assessment e monitoring etc.). L'insieme degli strumenti di governance e regolamentari adottati, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. n. 231/2001).

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 verrà specificamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del presente documento.

2.5. RAPPORTI INFRAGRUPPO

I rapporti infragruppo sono disciplinati da un contratto scritto, la cui copia deve essere inviata, su richiesta, all'Organismo di Vigilanza della Società. In particolare, devono essere oggetto di formalizzazione:

- le modalità e, alle condizioni nello stesso previste e meglio dettagliate, ruoli, responsabilità, modalità operative di svolgimento delle singole attività, specifici presidi di controllo per il monitoraggio della corretta esecuzione delle attività affidate;
- corrispettivi e pagamenti;
- le seguenti clausole:

- r) l'obbligo da parte della società beneficiaria di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio, ai fini dello svolgimento delle attività richieste;
- s) il potere dell'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio di richiedere informazioni ad una funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dei servizi richiesti alla Società;
- t) il potere della funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio, ovvero – previo consenso di quest'ultimo – alle Direzioni/Funzioni della Società;
- u) clausola con cui le parti si impegnano al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di atti illeciti di cui al d.lgs. 231/01, definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato o altro sistema di compliance contenente presidi di controllo coerenti con quelli previsti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- v) clausola con cui le parti dichiarano di aver impartito e attuato disposizioni ai propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, dei comportamenti sanzionati dal d.lgs. 231/01 e si obbligano a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del contratto;
- w) clausole risolutive espresse che attribuiscono alle parti la facoltà di risolvere il contratto in questione nel caso di coinvolgimento, a qualsiasi titolo, di una delle Parti in un procedimento rilevante ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e/o in caso di emissione nei confronti di una delle Parti di provvedimenti interdittivi o di sospensione dell'attività lavorativa di qualsiasi natura e/o durata.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI OVERIT S.P.A.

3.1. OBIETTIVI E FUNZIONE DEL MODELLO

OverIT è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché tali valori costituiscono il fulcro del credo societario.

La Società, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, ha ritenuto opportuno integrare i propri strumenti organizzativi, dotandosi del Modello, anche al fine di accrescere la capacità della Società a contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società ha predisposto e adottato.

Il Modello è stato redatto prendendo in considerazione le Linee Guida di Confindustria il cui ultimo aggiornamento risale a giugno 2021.

Tale Modello ha quali obiettivi quelli di:

- x) sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- y) determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- z) istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- aa) consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- bb) migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;

determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.2. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i distaccati presso la Società, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici.

In particolare, con riferimento ad eventuali partners, in Italia e all'estero, con cui la Società può operare, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole entità giuridiche, la Società si adopererà, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Modello adottato dalla Società.

3.3. STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE

Il Modello è articolato nella presente “Parte Generale”, che ne contiene i principi fondamentali e in una “Parte Speciale”. La Parte Generale, dopo aver fornito le “definizioni” dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l'attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione dei soggetti attivi del reato- presupposto; loro “legame” con l'Ente; concetti di “interesse” o “vantaggio” dell'Ente; catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti; etc.), per poi chiarire

quali sono le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest'ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all'Ente.

Nell'illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di OverIT S.p.A., sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe la Società qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge 146/06.

Calandosi nel contesto aziendale, sono stati poi analizzati gli strumenti di governance, il sistema di controllo interno e l'assetto societario di OverIT S.p.A.

Inoltre, vengono descritti gli obiettivi, la funzione e i Destinatari del Modello, nonché la metodologia adottata per l'attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Parte Generale, infine, tratta dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, del sistema di segnalazione e del sistema disciplinare e sanzionatorio dei principi di riferimento per la comunicazione e la formazione.

Nella "Parte Speciale" vengono affrontate le aree di attività della Società in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all'interno di OverIT S.p.A.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

1. le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
2. gli standard di controllo generali delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
3. gli standard di controllo specifici, applicabili a singole attività sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

3.4. LA METODOLOGIA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Il Modello è stato costruito tenuto conto di quanto sotto riportato:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare delle aree di rischio e delle attività sensibili;
- l'individuazione dei requisiti organizzativi e delle componenti del sistema di controllo caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i Reati e delle azioni di miglioramento del Modello organizzativo esistente.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento:

- **Standard di controllo generali** di trasparenza delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello. Quali:
 - a. esistenza di procedure formalizzate;
 - b. tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni;
 - c. segregazione dei compiti o controlli alternativi di back-up;
 - d. esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate.

- **Standard di controllo specifici** applicabili a singole Attività Sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

Alla luce di quanto sopra riportato la Società ha predisposto un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle best practice di riferimento, tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio modello di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

La realizzazione di tale attività è supportata sia dai risultati delle attività sopra descritte sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.5. LA METODOLOGIA NELL'ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT

L'approccio operativo e metodologico di redazione del Modello ha compreso:

- l'individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili;
- l'individuazione dei meccanismi correttivi attraverso l'analisi di comparazione della situazione esistente rispetto a quella prospettata nel Modello;
- modalità di adeguamento e aggiornamento del Modello.

La mappatura dei rischi nei processi aziendali ha individuato, con particolare dettaglio, i comportamenti maggiormente a rischio da cui possa discendere, nel caso di illecito commesso nell'interesse o a vantaggio della società, la responsabilità amministrativa trattata dal D.lgs. n. 231/2001.

Le fasi in cui si è articolato il processo di mappatura del rischio sono svolte attraverso analisi documentali e incontri con i responsabili delle strutture e sono:

- individuazione dei processi a rischio;
- individuazione della fattispecie di reato astrattamente applicabile;
- definizione del rischio inerente;
- individuazione dei controlli esistenti;
- definizione del rischio residuo;
- individuazione delle eventuali aree di miglioramento.

Il rischio è stato analizzato sulla base di due componenti fondamentali, che ne consentono una valutazione e orientano le attività di mitigazione del rischio da porre in essere:

- la probabilità che l'illecito possa effettivamente verificarsi;
- le conseguenze e l'impatto dell'evento;

dalla connessione delle quali emerge l'esposizione al rischio, rappresentata dall'interrelazione tra la probabilità che il rischio si concretizzi e il suo impatto potenziale su OverIT.

La valutazione del rischio è stata mossa dall'individuazione di due tipologie di rischio:

- inerente: calcolato ipotizzando la totale assenza di controlli;
- residuale: calcolato in base all'esistenza dei controlli rilevati durante il risk assessment.

La valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione al livello auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza di protocolli e standard di controllo e si sono presi, come riferimento:

- standard di controllo generali di trasparenza;
- standard di controllo specifici.

3.6. ILLECITI IRRILEVANTI

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

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

Per quanto concerne le altre tipologie di reati non contemplati nella Parte Speciale la Società ha valutato che il rischio non è applicabile o concretamente ipotizzabile e che, in ogni caso, gli strumenti di controllo approntati per prevenire gli altri reati possono costituire, unitamente al rispetto delle disposizioni legislative e del Codice Etico, un presidio anche per la prevenzione di tali reati.

3.7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello qualora gli elementi di novità – normativa o organizzativa e/o di assetto societario – siano tali da poter incidere sull'efficacia e sull'effettività dello stesso.

In particolare, il Modello potrà essere aggiornato qualora:

- si riscontrino violazioni delle prescrizioni del Modello;
- intervengano modifiche dell'assetto interno della Società;
- siano emanate modifiche alla normativa di riferimento.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare alla Funzione Legale il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni munite di specifica delega (es. nuove procedure).

La Funzione Legale comunica tempestivamente all'OdV le eventuali modifiche apportate al Modello relative ad aspetti di carattere descrittivo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al consiglio di amministrazione.

3.8. ESTENSIONE DEI PRINCIPI DEL MODELLO ALLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Le Società Controllate estere, che non abbiano branch operative in Italia, adottano modelli di compliance per la gestione e il controllo delle attività a rischio ai fini della responsabilità di impresa adeguati alle peculiarità del contesto normativo locale, in coerenza con gli appositi strumenti normativi interni emessi da OverIT. Le Società Controllate sono sottoposte ai normali strumenti ed attività di controllo ad esse applicabili ai sensi delle vigenti normative interne (quali, ad esempio, le verifiche dell'internal audit, i normali cicli di risk assessment e monitoring etc.).

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati - ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così identificati:

- l'autonomia e indipendenza: sono garantiti riconoscendo all'Organismo una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti

ad esso affidati dal legislatore; Inoltre, in capo al medesimo Organismo non sono attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, svolge la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte della Società e, in particolare, del management aziendale;

- professionalità: l'Organismo possiede un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: l'Organismo garantisce un costante monitoraggio dell'attuazione del Modello 231, anche attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

L'Organismo di Vigilanza di OverIT S.p.A. è un organismo pluripersonale composto da due membri.

I componenti esterni sono individuati tra professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche di economia, organizzazione e sistemi di controllo interno e responsabilità amministrativa di impresa.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente e per i componenti esterni sentito il parere del Collegio Sindacale., determina la composizione dell'Organismo di Vigilanza, nomina i suoi componenti e il Presidente, scelto tra i componenti esterni, e ne stabilisce i compensi.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e il mandato scade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di competenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. I componenti esterni sono rieleggibili per non più di tre mandati consecutivi.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di cause di ineleggibilità.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- i soggetti legati da relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado degli amministratori, sindaci e revisori delle Società, dei soggetti apicali, nonché degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto. Sentenze di condanna italiana (anche non passata in giudicata o di applicazione della pena su richiesta) o estera che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del Codice civile;
- fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;

- la sottoposizione a misura cautelare personale di custodia cautelare o di arresti domiciliari (nel caso di altra misura cautelare personale va valutato se la stessa è tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'incarico, fatta salva l'applicazione delle disposizioni riferibili a società operanti in specifici settori);
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità di cui ai punti precedenti, nonché il venir meno dei requisiti di indipendenza, dichiarati in occasione della nomina.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità e/o decadenza e la connessa autocertificazione devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari in ambito aziendale, dal venir meno della titolarità di questa.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati esclusivamente per giusta causa, sentito il parere non vincolante del Collegio Sindacale, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- la sussistenza di una o più delle citate cause di ineleggibilità e incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale.
- omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un Giudice penale ai sensi del Decreto 231 a carico della Società o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") emesso nei confronti della Società;
- grave inadempimento da parte dello stesso nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la violazione del divieto di divulgazione delle informazioni di cui al par. 4.4.

In tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello revocato. Qualora, invece, la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della società ovvero di consulenti esterni – previa sottoscrizione di apposito contratto – avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

All'Organismo di Vigilanza di OverIT S.p.A. è affidato il compito:

- di vigilare sull’osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;
- verificare l’adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l’efficienza e l’efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- svolgere, anche attraverso le funzioni preposte, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l’efficienza e l’efficacia del Modello;
- segnalare l’eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali, all’evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
- monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- con riferimento alla segnalazione degli illeciti, verificare l’adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing affinché gli stessi siano tali da assicurare la compliance alla normativa di riferimento;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare, insieme alle funzioni preposte, l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, vigilando sul rispetto del divieto di “atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione”.
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello;

Per perseguire i suoi fini l’Organismo di Vigilanza deve:

- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- segnalare tempestivamente all’organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- coordinarsi con Chief People Officer per i programmi di formazione del personale;
- aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all’attuazione del Modello.

Per svolgere i propri compiti, i membri dell’Organismo di Vigilanza hanno libero accesso presso tutte le funzioni della Società e alla documentazione aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo. Il Consiglio di Amministrazione curerà l’adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All’OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura della Società, né poteri sanzionatori. L’OdV, nonché i soggetti dei quali

l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget, l'organo amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

4.2. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- i) la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- ii) la seconda, su base periodica semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza:

- a) riporta al Presidente rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse a seguito dell'attività di vigilanza, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- b) presenta una relazione scritta, su base periodica semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - a) la sintesi delle attività svolte nel semestre;
 - b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;

qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:

- le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate e idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
- sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello;
 - c) il resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
 - d) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - e) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
 - f) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;

- g) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società che richiedono un aggiornamento del Modello;
- h) il rendiconto delle spese sostenute;
- c) predispone, con cadenza annuale:
 - a) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
 - b) una nota informativa delle variazioni apportate al Modello al fine di farne oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi sociali, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati.

4.3. INFORMATIVA VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per le verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Le informazioni affluiscono all'OdV principalmente:

- **in forma strutturata.** A tal fine devono essere comunicate, con la necessaria tempestività, all'OdV, tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
 - i rapporti predisposti dagli organi sociali/funzioni e dalla società di revisione nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e/o delle previsioni del Modello;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
 - i procedimenti avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità o dai diretti interessati, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società, in conformità degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia e tenuto conto del previsto regime di segretezza e divulgazione degli atti del procedimento penale;
 - esiti di ispezioni/verifiche da parte di soggetti pubblici (Guardia di Finanza, etc.);
 - ricezione di atti e contestazioni da parte delle autorità di vigilanza (es. notifiche Garante privacy, etc.);
 - violazioni della sicurezza informatica;
 - qualsiasi altro atto o documento con profili di criticità rispetto all'osservanza del presente Modello.

b) sotto forma di segnalazioni. I Destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Per il dettaglio delle modalità operative per la gestione delle fasi della segnalazione e per la tutela del segnalante si rinvia a quanto riportato nel successivo paragrafo 4.5.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni e facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni ai fini previsti dal Modello è istituita una casella di posta elettronica dedicata omc_supervisorybody@overit.it

L'OdV utilizzerà il medesimo indirizzo di posta elettronica per l'invio, anche selettivo, di specifiche e-mail di aggiornamento o informazione e potrà altresì essere utilizzato dai Destinatari per richiedere chiarimenti e porre dei quesiti su specifiche tematiche di interesse attinenti al Modello e, più in generale, alla normativa di riferimento.

Inoltre, le segnalazioni possono essere inviate anche tramite posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo: Via Ugo Bassi n. 81, 33080 – Fiume Veneto (PN).

4.4. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

5. WHISTLEBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 30 novembre 2017, n. 179¹ «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».

La suddetta legge ha aggiunto il comma 2 bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

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

¹ Si precisa che in tema whistleblowing è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 26 novembre 2019 la Direttiva UE 2019/1937 che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro due anni dall'entrata in vigore.

A seguito dell'entrata in vigore della suddetta Legge, Confindustria ha emanato, a gennaio 2018, una Nota Illustrativa dal titolo "La disciplina in materia di whistleblowing" in cui si illustrano i principali contenuti della L. 179/2017 di maggiore interesse per le imprese.

Pertanto, in attuazione del disposto normativo e secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria, la Società ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, garantendone al contempo la protezione da discriminazioni o ritorsioni.

Nei paragrafi successivi sono descritte nel dettaglio le modalità operative per la gestione delle fasi della segnalazione e per la tutela del segnalante.

5.1. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni provenienti dai Destinatari del Modello possono essere inviate:

- in formato elettronico tramite la piattaforma whistleblowing denominata "Whistleblowing PA - WB-CUSTOM PER ENTI PRIVATI" al seguente link <https://overit.whistleblowing.it/>
- in formato cartaceo (tramite posta ordinaria o posta aziendale interna) indirizzata all'Organismo di Vigilanza, presso la sede legale della società sita in Via Ugo Bassi n. 81, 33080 – Fiume Veneto (PN) scrivendo sulla busta la dicitura "RISERVATA".

Qualora le segnalazioni riguardino l'Organismo di Vigilanza o i singoli componenti dello stesso, i segnalanti potranno trasmettere le segnalazioni stesse direttamente al Consiglio di Amministrazione attraverso il canale di posta elettronica dedicato omc_boardofdirectors@overit.it

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'organo ricevente.

Le segnalazioni ricevute per posta ordinaria/interna dovranno essere protocollate in apposito registro riservato.

5.2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione le condotte illecite: i) di cui i Destinatari del Modello vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ii) che qualsiasi parte terza desideri segnalare.

Risulta comunque utile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita ed abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione per le quali troverà applicazione la disciplina dettata dal comma 2 bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti; inoltre, il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure delle strutture aziendali preposte (es.HR).

5.3. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza, nel più breve tempo possibile, avvia la fase di prima istruttoria sulla consistenza della segnalazione anche attraverso:

- la richiesta di ulteriori chiarimenti al whistleblower al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, in primo luogo, per comprendere se la segnalazione è veritiera o pretestuosa;
- il supporto di consulenti terzi appositamente incaricati.

Una volta espletata la prima istruttoria e comunque all'esito degli opportuni accertamenti compiuti, l'Organismo di Vigilanza:

A. se la segnalazione attiene ai reati rilevanti per il Modello:

- nel caso di evidente e manifesta infondatezza potrà decidere di archiviare la segnalazione dandone comunicazione al segnalante, in presenza di identità e recapito noti, e in caso di Dipendenti alle competenti funzioni per la valutazione di eventuali azioni di responsabilità disciplinare;
- nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte inoltra la segnalazione all'organo amministrativo, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azione disciplinare.

B. se la segnalazione non attiene ai reati rilevanti per il Modello trasmette la segnalazione direttamente alla Funzione Legale che curerà la fase della gestione della segnalazione. In tal caso al termine del processo istruttorio da parte della Funzione Legale la stessa dovrà comunicare, per iscritto, l'esito dell'attività istruttoria e le decisioni assunte in merito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora siano ricevute segnalazioni riguardanti l'organo amministrativo o i singoli componenti dello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli organi societari per l'adozione delle opportune azioni.

L'organismo di Vigilanza riferisce, nell'ambito delle attività di reporting disciplinate nel par. 4.2, su base continuativa e costante e su base periodica verso l'organo amministrativo e il collegio sindacale, sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto ai fini dell'aggiornamento del Modello.

Le risultanze dell'attività istruttoria e delle decisioni assunte dall'organismo di Vigilanza dovranno essere tracciate e archiviate a cura dello stesso.

5.4. TUTELA DEL SEGNALANTE

La tutela del segnalante è garantita dall'Organismo di Vigilanza sin dal momento della presa in carico della segnalazione. Il lavoratore che effettua le segnalazioni non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate.

La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

5.5. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Il Soggetto/organo deputato a ricevere e gestire la segnalazione è tenuto a garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti segnalati a meno dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale;
- il segnalante incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Nel caso in cui esigenze istruttorie richiedano il coinvolgimento di organi/soggetti/terzi non deve essere rilevata l'identità del segnalante avendo cura di espungere i dati identificativi del segnalante e ogni altro elemento che possa anche indirettamente consentire l'identificazione dello stesso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

5.6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione e trattazione delle segnalazioni devono adottare cautele e misure necessarie al fine di garantire la tutela della riservatezza del soggetto segnalato salvo diversa disposizione di legge che impone l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto (es. indagini o procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria).

In conformità ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, l'Organismo di Vigilanza ricevente la segnalazione (inciso da modificare a seconda dell'organismo individuato) deve aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato.

La tutela della riservatezza deve essere osservata anche nella fase di inoltro della segnalazione a soggetti terzi.

5.7. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

È tutelato, ai sensi della legge vigente il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

Il Titolare del trattamento dei dati personali con finalità di gestione delle Segnalazioni, così come definito dall'art. 4, par.1.7 del Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation, di seguito "GDPR"), è individuato nella persona giuridica di OverIT S.p.A.

La persona autorizzata al trattamento relativo alla gestione delle Segnalazioni è individuata nell'Organismo di Vigilanza designato per iscritto dal Titolare del trattamento ed effettua il trattamento dei dati in osservanza del GDPR, della normativa di adeguamento nazionale e delle istruzioni impartite dal Titolare del trattamento.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PRINCIPI GENERALI

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione, in OverIT S.p.A., di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione delle singole disposizioni del presente Modello costituisce sempre illecito disciplinare.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione.

OverIT S.p.A. cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
 - la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:
- espongono la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001; e/o

- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001; e/o
- tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, (whistleblowing):
- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa che, in ogni caso, costituisce violazione del Modello la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi e/o organizzativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo generali e specifici enunciati nella Parte Speciale del modello.

6.3. SOGGETTI

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i componenti degli organi sociali, i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti e i Collaboratori di OverIT S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società del Gruppo che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso OverIT S.p.A. tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal presente Modello.

6.4. VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

OverIT S.p.A. ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

È fatto salvo il diritto di OverIT S.p.A. di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

- al livello di autonomia del dipendente;
- alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D. Lgs. n. 231/01;
- al livello di intenzionalità del comportamento;
- all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

Il responsabile dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare è il Chief People Officer, il quale deve tenere costantemente informato l'Organismo sull'andamento del procedimento, le giustificazioni adottate, l'esito e qualsiasi altra informazione possa essere di interesse per il citato Organismo.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I lavoratori subordinati della Società devono rispettare gli obblighi stabiliti dall'art. 2104 c.c. È opportuno evidenziare che, il rapporto di lavoro dei dipendenti non aventi qualifica dirigenziale è soggetto all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il Terziario Distribuzione dei Servizi.

Per i suddetti dipendenti, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 delle Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge e dal CCNL, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro.

In particolare, il richiamato CCNL prevede, a seconda della gravità delle violazioni, le seguenti tipologie di provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Non appena avuta conoscenza di una condotta rilevante dal punto di vista disciplinare la Società promuove l'azione disciplinare volta all'accertamento della violazione. Di conseguenza, si procederà alla contestazione per iscritto dell'addebito al dipendente, al quale verrà fornito congruo termine di replica secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL, onde consentire un adeguato espletamento del diritto di difesa.

Appare opportuno precisare che è necessario rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal già citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, che, come detto, deve essere intesi parte integrante del presente Modello.

6.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I soggetti di qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi.

In caso di violazione del Modello da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Nel caso in cui la violazione interrompa il rapporto fiduciario tra OverIT S.p.A. ed il dirigente, la sanzione è quella del licenziamento per giusta causa.

6.7. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, è competente ad assumere gli opportuni provvedimenti, sino ad arrivare, nei casi di gravi infrazioni, alla convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri del Consiglio di Amministrazione della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri del Consiglio di Amministrazione tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Collegio, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti, in conformità alla normativa vigente, e nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'Assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

6.8. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI DESTINATARI

La violazione da parte di consulenti, collaboratori e commerciali delle disposizioni del Modello ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento che impegnano le controparti al rispetto del Modello, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospenderne l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello la Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

7.1. COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), ciascun componente dell'organo sociale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo. I consiglieri che - anche per effetto di sostituzioni o rinnovi di cariche - non hanno partecipato alla decisione relativa all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti) sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

7.2. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE AI DIRIGENTI E AI RESPONSABILI DI FUNZIONE

Il Modello è comunicato a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai Responsabili di Funzioni. I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'organismo di vigilanza su proposta della Funzione competente.

7.3. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE PER QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI

Il Modello è comunicato a ciascun dipendente mediante affissione nella bacheca aziendale e/o con l'ausilio di altre forme equipollenti purché idonee a garantirne la diffusione e la conoscibilità agli interessati (Es. Intranet aziendale, portale aziendale "Overme", ecc.)

Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Codice Etico.

7.4. COMUNICAZIONE A TERZI

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi

rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.