



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 11 2020



AEGIS

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

---

INDICE

---

1.	PREMESSA.....	4
2.	DEFINIZIONI .....	4
3.	CONTENUTO DEL MODELLO.....	6
4.	PARTE GENERALE.....	7
4.1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	7
4.1.1.	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche .....	7
4.1.2.	Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni .....	8
4.1.3.	Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	9
4.1.4.	I reati commessi all'estero .....	10
4.1.5.	Le vicende modificative dell'ente.....	10
4.1.6.	Fonti del Modello .....	11
4.2.	AEGIS S.R.L. ED I PRINCIPALI ELEMENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO .....	12
4.2.1.	Breve descrizione della società .....	12
4.2.2.	Il Sistema di Corporate Governance.....	13
4.2.3.	La struttura organizzativa e i meccanismi di delega .....	13
4.2.4.	La Governance della Società.....	13
4.2.4.1.	Assemblea dei soci.....	13
4.2.4.2.	Consiglio di Amministrazione .....	15
4.2.4.3.	Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	15
4.2.4.4.	Amministratori Delegati .....	15
4.2.4.5.	Collegio Sindacale .....	16
4.2.4.6.	Controllo Contabile - Società di Revisione.....	16
4.2.4.7.	Organismo di Vigilanza .....	17
4.2.5.	Caratteristiche del Modello 231 .....	17
4.2.6.	Modalità di implementazione del Modello 231 .....	18
4.2.7.	Certificazioni .....	20
4.2.8.	Il Codice Etico .....	20
4.3.	L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	21
4.3.1.	Le finalità del Modello .....	21
4.3.2.	Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello .....	22
4.3.2.1.	Mappatura delle attività ed identificazione dei profili di rischio .....	22
4.3.2.2.	Rilevazione del sistema di controllo interno e Gap Analysis.....	22
4.3.2.3.	Sviluppo del Modello .....	23
4.3.3.	Redazione del Codice Etico.....	23
4.3.4.	Istituzione dell'Organismo di Vigilanza .....	23
4.3.5.	Aggiornamento del Modello .....	23
4.3.6.	Reati rilevanti per Aegis.....	24
4.3.7.	Reati non rilevanti per Aegis .....	25
4.4.	DESTINATARI DEL MODELLO .....	25



4.4.1. Destinatari .....	25
4.4.2. Altri soggetti tenuti al rispetto delle norme interne e dei valori etici della Società ....	25
4.5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	26
4.5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) .....	26
4.5.2. Composizione, funzionamento e regolamentazione interna dell'Organismo di Vigilanza .....	26
<b>4.6. WHISTLEBLOWING .....</b>	<b>27</b>
4.7. IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	28
4.7.1. Premessa .....	28
4.7.2. Obiettivo .....	28
4.7.3. Ambito di applicazione .....	29
4.7.4. Responsabilità di applicazione .....	29
4.7.5. Applicazione delle linee guida del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare .....	30
4.7.6. Modalità operative .....	31
4.7.6.1. Sanzioni per il personale dipendente appartenente alla categoria Impiegati e Quadri di cui all'art. 2095 del Codice Civile .....	31
4.7.6.2. Sanzioni per il personale dipendente appartenente alla categoria Dirigenti di cui all'art. 2095 del Codice Civile .....	33
4.7.6.3. Sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci (qualora nominati) .....	33
4.7.6.4. Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza .....	34
4.7.6.5. Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi .....	34
4.7.7. Distribuzione .....	35
4.7.8. Segnalazioni .....	35
4.8. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	35
4.8.1. Premessa .....	35
4.8.2. La comunicazione iniziale .....	35
4.8.3. La formazione .....	36
4.8.4. Informazione a collaboratori esterni, fornitori e partner .....	36
4.8.5. Rapporti contrattuali con soggetti terzi .....	36
5. PARTE SPECIALE .....	38
5.1. INTRODUZIONE .....	38
5.2. SCOPO DELLA PARTE SPECIALE .....	38
5.3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE .....	39
5.4. LE FATTISPECIE DI REATO .....	39
5.5. MAPPATURA RISCHI .....	43
5.5.1. Obiettivo .....	44
5.5.2. Approccio .....	44
5.5.3. Metodologia di valutazione del grado di rischio .....	44
5.5.4. Rischio inerente .....	45
5.5.5. Il sistema dei controlli .....	45
5.5.6. Rischio residuo .....	46
5.6. I PROTOCOLLI DI PREVENZIONE .....	46
5.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	47
6. ALLEGATI .....	48



## 1. PREMESSA

Aegis S.r.l. ("Aegis") ha adottato il presente Parte Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16/11/2020.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella Parte Generale, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

## 2. DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** sono le attività/processi di Aegis nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Attività Strumentali:** sono le attività/processi di Aegis che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto in ragione delle competenze.
- **Consulenti:** sono i soggetti che, con i requisiti professionali in loro possesso, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di Aegis
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** sono i soggetti aventi con Aegis un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **DVR:** Documento di Valutazione dei Rischi.
- **Società o Aegis:** Aegis
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **Linee Guida Confindustria:** documento di Confindustria, approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato nel marzo 2008 e poi nel marzo 2014, per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **Organi Sociali:** sono sia gli Organi Amministrativi che il Collegio Sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di pubblico servizio.
- **Partner o Collaboratori esterni:** sono le controparti contrattuali di Aegis, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Presente documento:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.
- **Pubblico Ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- **Reati o Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni.



- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Vertice della Società:** Consiglio di Amministrazione.



### 3. CONTENUTO DEL MODELLO

Il presente documento è strutturato in due Parti, una Generale e una Speciale.

La Parte Generale comprende una preliminare disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e, successivamente, descrive:

- le attività, la mission e il sistema di controllo della Società;
- il processo di adozione del Modello da parte della Società;
- i reati rilevanti per la Società;
- i destinatari del Modello
- l'Organismo di Vigilanza della Società;
- il sistema sanzionatorio a seguito delle violazioni;
- gli obblighi di diffusione del Modello e di formazione del personale;

La Parte Speciale descrive:

- i principi generali di comportamento;
- i reati applicabili alla Società;
- le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto;
- i protocolli generali di prevenzione;
- i protocolli di prevenzione specifica, reato per reato, a presidio delle attività sensibili.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente documento:

- L' Organigramma della Società
- Il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- Il Regolamento dell'Organismo Di Vigilanza, che regola le modalità di lavoro dell'OdV
- La Mappa Rischi reato,
- La Tabella Reato/Funzione
- La Tabella dei Reati, che riepiloga i reati presupposto previsti dal Decreto
- La Clausola contrattuale fornitori, che prevede la rescissione dei contratti in caso di violazione del Modello adottato dalla Società
- I Protocolli di prevenzione, che contengono le disposizioni operative aziendali finalizzate alla prevenzione della commissione dei reati
- L'elenco dei Flussi informativi verso l'Organismo Di Vigilanza per consentire l'attività di verifica da parte dell'OdV.



## 4. PARTE GENERALE

### 4.1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

#### 4.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Con l'emanazione del D.Lgs. 231/2001, il Legislatore italiano ha adeguato la normativa italiana ad alcune convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, in particolare, le Convenzioni di Bruxelles (rispettivamente con data 26 luglio 1995 e 26 maggio 1997) sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee e sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, avente ad oggetto la lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'elemento fondante delle citate Convenzioni risiede nella ascrizione di responsabilità alle imprese, rispetto ad attività illecite realizzate dai propri vertici, in forza di un principio già riconosciuto negli Stati Uniti ed in Gran Bretagna nei primi anni del secolo scorso: in particolare, in Inghilterra sin dagli anni '40 è stato strutturato nell'ordinamento penale il collegamento tra persone fisiche e giuridiche per comportamenti illeciti realizzati in favore delle persone giuridiche.

Il medesimo principio è poi divenuto punto cardine delle "Federal Sentencing Guidelines" americane che, nel 1991, hanno delineato negli Stati Uniti i contorni della responsabilità penale delle società, identificando i soggetti collettivi destinatari della normativa, dettando i criteri di collegamento tra l'Ente e la persona fisica autore dell'illecito, definendo la nozione di "interesse" o "vantaggio" per la persona giuridica in conseguenza dell'illecito e stabilendo le sanzioni a carico dell'Ente.

A seguito di tale disciplina ed in forza del principio del collegamento tra persone fisiche e persone giuridiche per le ipotesi di realizzazione di fatti illeciti, nei sistemi giuridici anglosassoni (common law) ha da tempo acquistato particolare rilievo l'adozione, da parte della persona giuridica, di un Modello di organizzazione interna (il cosiddetto "Compliance Program") e di comportamento ("Code of Conduct" o "Code of Ethics"), da seguirsi nell'organizzazione di impresa.

Come anticipato, il D.Lgs. 231/2001, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli enti. Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che, in prevalenza, consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogni qualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "soggetti subordinati").

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima quando l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di apportare un qualche beneficio a favore dell'ente, abbia comunque arrecato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, di tipo economico o meno. Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

La responsabilità amministrativa degli Enti non esclude ma, anzi, si somma a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.



Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

- **la sanzione pecuniaria.** Si applica, allorché l'ente sia riconosciuto responsabile, attraverso un sistema a quote. Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo;
- **le sanzioni interdittive.** Si applicano per tutte le tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi o nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **la confisca** (del prezzo o del profitto del reato). Viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato;
- **la pubblicazione della sentenza.** Può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

#### 4.1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati individuati nel Decreto e non è sanzionabile per qualsiasi altra tipologia di illecito commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le Leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indica agli art. 24 ss. i cosiddetti reati presupposto, ovvero gli illeciti da cui può discendere la responsabilità dell'Ente.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. Nel corso del tempo, il numero e le categorie di reati presupposto sono stati significativamente ampliati a seguito di successive integrazioni legislative e alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- reati societari (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abusi di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);





- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reti ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini, (art. 12, L.9/2013).
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

#### 4.1.3. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i medesimi fatti illeciti richiamati dalla stessa normativa.

Nel caso in cui il reato presupposto sia compiuto da Soggetti in posizione apicale, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
- e) Nel caso in cui il reato presupposto sia compiuto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
- f) In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, quindi, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.



Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- Una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il Decreto stabilisce che il Modello venga sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora intervengano rilevanti cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

In conclusione, il Modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'Ente, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione, la gestione e gli strumenti di controllo dell'impresa.

#### 4.1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati-presupposto commessi all'estero. Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede l'Autorità Giudiziaria dello Stato in cui è stato commesso il reato;
- la Società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

#### 4.1.5. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'Ente a rispondere, con il proprio patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'Ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'Ente in cui sia rimasto, o sia confluito, il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Il nuovo Ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.



In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

#### 4.1.6. Fonti del Modello

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art. 6, comma 3) i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di Codici di Comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli Enti e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha emesso le proprie Linee Guida, al fine di "offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell'elaborazione dei modelli e nell'individuazione di un organo di controllo". Il medesimo documento è stato poi rivisitato al fine di dar conto dell'introduzione dei reati successivamente richiamati dal Decreto nonché per specificare le indicazioni fornite rispetto all'Organismo di Vigilanza preposto al controllo sull'effettiva applicazione del Modello. Dette Linee Guida, espressamente approvate nella loro prima versione dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, suggeriscono, tra l'altro, lo svolgimento delle seguenti attività nel percorso di adozione del Modello:

- l'individuazione delle attività "a rischio", onde verificare in quali aree aziendali sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. A tale proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:
  - o codice etico;
  - o sistema organizzativo;
  - o procedure manuali ed informatiche;
  - o poteri autorizzativi e di firma;
  - o sistemi di controllo di gestione;
  - o comunicazione al personale e sua formazione.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- o documentazione dei controlli;
- o previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- o individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- o obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- o un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Aegis S.r.l. è stato redatto ponendo attenzione anche alle Linee Guida suggerite da Confindustria e sopra richiamate nonché considerando specificamente le interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali ad oggi disponibili in tema di



responsabilità amministrativa delle Società per attività illecite derivanti da reati commessi da persone fisiche che operano in nome e per conto delle stesse.

In conformità ai principi di Corporate Governance definiti dal Gruppo, la Società ancora prima dell'entrata in vigore del Decreto, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno, coerente con le best practice nazionali ed internazionali, di cui si descrivono, di seguito, le principali componenti.

## 4.2. AEGIS S.R.L. ED I PRINCIPALI ELEMENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO

### 4.2.1. Breve descrizione della società

AegisHR è nata nel 2002 come boutique specializzata nel reclutamento di professionisti e manager nel settore dei servizi finanziari, con la convinzione che il recruitment d'eccellenza non potesse prescindere da una conoscenza verticale del mercato di riferimento.

Sulla scia dei risultati raggiunti, lo stesso modello di business verticale è stato replicato per dare vita ad altre tre divisioni specializzate appartenenti alla stessa società, agendo però su settori di clientela diversificati e su attività in parte tra loro differenti:

- **FSI** – business line che si occupa di ricerca e selezione di profili di senior ed executive management nel mondo dei Servizi Finanziari. Accompagna i clienti nella creazione di branch internazionali partendo dall'identificazione del giusto team
- **Value stream** – brand dedicato alla ricerca e selezione di professionisti e manager nel settore dell'Industrial Processing & Manufacturing, con una specializzazione verticale nelle aree di Capital Equipment, Materials, Industrial Automation e Components, e un focus su come le ultime tecnologie stanno impattando su questo mondo.
- **Innovation Hub** – gestisce attività di ricerca e sviluppo di nuove soluzioni, costrutti, strumenti e servizi legati al mondo delle risorse umane. I risultati del suo lavoro sono messi a disposizione di AHCG e delle sue linee di business e dei rispettivi clienti.
- **Green Talent** - Boutique di Executive Search che opera nei settori Energy, Engineering ed Environment.
- **Four Corners** - business line di Aegis dedicata al recruiting di professionisti e manager nel mercato Fashion e Luxury Goods con principale attenzione verso l'abbigliamento, il tessile, l'occhialeria, la gioielleria, la pelletteria e la cosmetica.
- **BelnValYou** –supporta i clienti nelle decisioni strategiche relative alle risorse umane, coniugando la conoscenza verticale del settore in cui operano alla competenza trasversale sul mondo delle soft skills. Allo stesso modo, i professionisti di BelnValYou promuovono l'utilizzo delle più innovative tecniche di valutazione e valorizzazione delle risorse umane.

Aegis è attiva sul mercato da oltre 15 anni, coniugando la soddisfazione dei clienti con l'attenzione per l'ottimizzazione dei processi, arrivando ad ottenere, fra le prime società di recruiting in Italia e in Europa, la certificazione ISO 9001.

Nell'attività di Aegis S.r.l. l'approccio etico al business è di rilevanza fondamentale, anche considerato il delicato impatto che le risorse umane rivestono nella vita delle singole Società clienti, al fine di rafforzare l'immagine commerciale dell'attività aziendale; tale impronta metodologica è inoltre di fondamentale importanza per il buon funzionamento della struttura aziendale, nonché per mantenere intatta la credibilità maturata nei confronti di clienti e fornitori.



#### 4.2.2. Il Sistema di Corporate Governance

Aegis attribuisce grande importanza alla Corporate Governance, intesa come insieme di regole, politiche e procedure attraverso le quali la società è governata e diretta, in maniera tale da garantire l'equilibrio tra le aspettative dei soci (e più in generale degli stakeholders) e il ruolo e le azioni svolte dagli organi di gestione.

Il termine Corporate Governance si riferisce a diversi ambiti della vita aziendale; il sistema di governance di Aegis si basa, in particolare, sui seguenti elementi, tra loro interrelati:

- la struttura organizzativa e i meccanismi di delega;
- le regole (linee guida di governance e codice etico), le prassi operative e i processi (formalizzati in policy e procedure) attraverso cui la società è diretta e controllata;
- le attività di monitoraggio, effettuate da soggetti interni ed esterni alla società, finalizzate ad assicurare il rispetto delle regole.

#### 4.2.3. La struttura organizzativa e i meccanismi di delega

La Società cura con tempestività l'aggiornamento del proprio organigramma (ALLEGATO A "ORGANIGRAMMA") rispetto ad ogni cambiamento della struttura organizzativa, con particolare attenzione alla comunicazione dei documenti aggiornati a tutte le funzioni aziendali interessate.

Le deleghe ad agire e le procure a spendere sono conferite dal Consiglio di Amministrazione.

#### 4.2.4. La Governance della Società

Il modello di Governance della Società si prefigge di formalizzare il sistema dei valori che intende promuovere creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (governance) cosiddetto "tradizionale" (amministrazione collegiale).

La struttura di Aegis prevede i seguenti Organi Societari:

- l'Assemblea dei Soci, organo con funzioni esclusivamente deliberative, le cui competenze sono per legge circoscritte alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con l'esclusione di competenze gestorie;
- il Consiglio di Amministrazione, cui è devoluta la supervisione strategica e la gestione dell'impresa;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori Delegati, con specifiche attribuzioni di poteri.

##### 4.2.4.1. Assemblea dei soci

L'Assemblea Ordinaria delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo statuto.

In particolare, l'assemblea ordinaria:

- a) approva il bilancio;
- b) nomina e revoca gli amministratori;
- c) nomina i sindaci e il presidente del collegio sindacale e - quando previsto - il soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- d) determina il compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- e) delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;



- f) approva l'eventuale regolamento dei lavori assembleari;
- g) delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge e dal presente statuto alla sua competenza.

L'Assemblea Straordinaria delibera:

- a) sulle modificazioni dello statuto;
- b) sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- c) sulla emissione di prestiti obbligazionari convertibili e sugli strumenti finanziari, anche se non assegnati ai dipendenti della Società o di società controllate;
- d) sulla costituzione di patrimoni destinati ad uno specifico affare;
- e) su ogni altra materia attribuita dalla legge e dal presente statuto alla sua competenza.

L'assemblea può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, purché in Italia o in altro paese nel territorio dell'Unione Europea.

L'avviso di convocazione deve indicare:

- a) il luogo dell'adunanza;
- b) la data e l'ora di convocazione dell'assemblea;
- c) l'elenco delle materie da trattare;
- d) le altre menzioni eventualmente richieste dalla legge.

Purché sia garantita la prova dell'avvenuto ricevimento almeno otto giorni prima dell'assemblea, l'organo amministrativo potrà scegliere uno dei seguenti mezzi di convocazione: raccomandata, anche a mano, messaggio fax o di posta elettronica inviato e ricevuto da tutti i soci.

Nell'avviso di convocazione può essere fissata per altro giorno una seconda adunanza e ulteriori adunanze, qualora nelle adunanze precedenti l'assemblea non risulti legalmente costituita.

In mancanza di formale convocazione, l'assemblea è regolarmente costituita quando sia rappresentata almeno la metà del capitale e delibera con il voto favorevole dei soci che rappresentano la maggioranza del capitale presente o rappresentato in assemblea nei casi previsti dall'art. 2479 c.c.

L'assemblea si può svolgere anche in più luoghi, contigui o distanti, audio e/o video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei soci; in particolare, è necessario che:

- i. al Presidente dell'assemblea sia consentito accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti;
- ii. sia consentito al presidente dell'assemblea di regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- iii. sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi assembleari oggetto di verbalizzazione;
- iv. sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno, nonché di visionare, ricevere e trasmettere documenti in tempo reale;

La riunione si considererà tenuta nel luogo ove si trova il Presidente e dove pure deve trovarsi il soggetto verbalizzante onde consentire la stesura e la sottoscrizione del relativo verbale.



#### 4.2.4.2. Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un consiglio di amministrazione, attualmente composto da 3 membri, con possibilità di eventuale nomina di un amministratore unico. Spetta all'assemblea ordinaria provvedere alla determinazione del numero dei membri dell'organo amministrativo.

L'amministrazione della Società può essere affidata anche a non soci. Gli amministratori durano in carica a tempo indeterminato o per il periodo stabilito all'atto della loro nomina e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione, nella prima seduta successiva alla sua nomina, ove non abbiano provveduto i soci, elegge fra i propri membri un Presidente ed eventualmente uno o più Vice Presidenti.

Tutti gli amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità ed onorabilità previsti dalla legge e da altre disposizioni applicabili.

Il Consiglio è riunito a discrezione del Presidente del Consiglio o quando esso ne riceva domanda scritta dalla maggioranza dei Consiglieri.

L'avviso di convocazione deve indicare:

- a. il luogo dell'adunanza;
- b. la data e l'ora di convocazione dell'assemblea;
- c. l'elenco delle materie da trattare;
- d. le altre menzioni eventualmente richieste dalla legge.

Purché sia garantita la prova dell'avvenuto ricevimento almeno cinque giorni prima dell'assemblea, l'organo amministrativo potrà scegliere uno dei seguenti mezzi di convocazione: raccomandata, anche a mano, messaggio fax o di posta elettronica inviato e ricevuto da tutti gli amministratori.

Il Consiglio si può riunire anche in più luoghi, contigui o distanti, audio e/o video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento; in particolare, è necessario che:

- i. al Presidente sia consentito accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti;
- ii. sia consentito al Presidente di regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- iii. sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi assembleari oggetto di verbalizzazione;
- iv. sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno, nonché di visionare, ricevere e trasmettere documenti in tempo reale;

#### 4.2.4.3. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione svolge un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna al Consiglio e tra organi societari e ad assicurare il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti di organizzazione dei lavori del Consiglio stesso e di circolazione delle informazioni, che gli vengono attribuiti dallo statuto e dal Codice Civile.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è altresì l'interlocutore degli eventuali organi interni di controllo.

#### 4.2.4.4. Amministratori Delegati

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito deleghe a ciascuno degli amministratori.



In particolare, **Omissis**, a seguito di delibera con data 30 aprile 2014, ha autonomia con firma libera e disgiunta di tutti i poteri di ordinaria amministrazione, senza limite alcuno, ivi compresi:

- l'acquisto, la vendita, la permuta e la locazione di beni mobili iscritti in pubblici registri;
- l'apertura di conti correnti bancari e l'utilizzo degli stessi sino ad un importo massimo pari agli affidamenti concessi, definendone condizioni e modalità;
- la nomina di procuratori per determinati atti o categorie di atti nell'ambito dei poteri di ordinaria amministrazione.

**Omissis**, a seguito di delibera con data 30 aprile 2014, ha autonomia con firma libera e disgiunta di tutti i poteri di ordinaria amministrazione, con limite fino a euro **Omissis**, innalzati a euro **Omissis** per tributi di carattere previdenziale e fiscale, ivi compresi:

- l'acquisto, la vendita, la permuta e la locazione di beni mobili iscritti in pubblici registri;
- l'apertura di conti correnti bancari e l'utilizzo degli stessi sino ad un importo massimo pari agli affidamenti concessi, definendone condizioni e modalità;
- la nomina di procuratori per determinati atti o categorie di atti nell'ambito dei poteri di ordinaria amministrazione.

Per operazioni superiori a euro **Omissis** o euro **Omissis**, è necessaria la firma congiunta di almeno due Amministratori Delegati.

**Omissis**, a seguito di delibera con data 30 aprile 2014, ha autonomia con firma libera e disgiunta di tutti i poteri di ordinaria amministrazione, con limite fino a euro **Omissis**, innalzati a euro **Omissis** per tributi di carattere previdenziale e fiscale, ivi compresi:

- l'acquisto, la vendita, la permuta e la locazione di beni mobili iscritti in pubblici registri;
- l'apertura di conti correnti bancari e l'utilizzo degli stessi sino ad un importo massimo pari agli affidamenti concessi, definendone condizioni e modalità;
- la nomina di procuratori per determinati atti o categorie di atti nell'ambito dei poteri di ordinaria amministrazione.

Per operazioni superiori a euro **Omissis** o euro **Omissis**, è necessaria la firma congiunta di almeno due Amministratori Delegati.

#### 4.2.4.5. Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione, può nominare un Organo di Controllo composto o da un membro effettivo detto Sindaco Unico o da tre membri effettivi e due supplenti che dovrebbero formare così il collegio sindacale, nominato ex art. 2477 del Codice Civile.

L'Organo di Controllo vigilerebbe in quel caso sull'osservanza della legge e delle norme di funzionamento della Società sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Eserciterebbe, altresì, la revisione legale dei conti.

#### 4.2.4.6. Controllo Contabile - Società di Revisione

Il controllo contabile può essere esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia. L'incarico di controllo contabile è conferito, su proposta del Collegio Sindacale, dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2409 quater del codice civile.

In aderenza alle norme civilistiche (artt. 2409 ter - 2409 septies del codice civile), la società incaricata del controllo contabile:





- verifica, nel corso dell'esercizio e con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- verifica se il bilancio di esercizio e, ove redatto, il bilancio consolidato corrispondono alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se sono conformi alle norme che li disciplinano;
- esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio.

#### 4.2.4.7. Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo interno all'Ente previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica tre anni, ai sensi del regolamento vigente. Sebbene la novella apportata all'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 dalla cosiddetta Legge di stabilità per il 2012 abbia introdotto la possibilità di attribuire la funzione di vigilanza, di cui al medesimo articolo 6 del Decreto, al Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di adottare tale impostazione organizzativa e i relativi investimenti, in quanto è possibile garantire una maggior specializzazione dei controlli e delle competenze e, in ultima analisi, una maggior efficacia ed efficienza del processo di prevenzione del rischio di reato. Per maggiori dettagli e informazioni in merito, si rimanda al capitolo specifico del presente documento ed al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza qui allegato (Allegato C" REGOLAMNETO ORGANISMO DI VIGILANZA").

#### 4.2.5. Caratteristiche del Modello 231

Il Modello è stato predisposto seguendo due principi, in modo che potesse essere considerato antifragile e stigmergico.

L'antifragilità è la proprietà di affrontare l'ignoto, mettendo in atto strategie che permettono di rispondere agli imprevisti col preciso intento di trasformarli in opportunità. Il concetto di antifragile va oltre quello di "resilienza elastica" e di robustezza, in quanto una cosa resiliente sopporta gli shock, ma rimane la stessa di prima, mentre l'antifragile dà luogo a una cosa migliore.

Attraverso il meccanismo dell'antifragilità è possibile costruire una guida, sistematica e di ampio respiro, ai processi decisionali non-predittivi in condizioni di incertezza. Infatti i sistemi progettati e sulla base di una previsione degli eventi futuri si rivelano inefficaci ogni volta che ci si imbatte in situazione che si discosta, anche solo di poco, da quanto previsto originariamente, e quindi si dimostrano inadeguati. Non tutti i sistemi, però, sono ugualmente fragili. I sistemi biologici - come le piante, gli animali, gli uomini o gli interi ecosistemi - possono ricevere benefici da quantità limitate di stress, poiché attivano le capacità di adattamento e di automiglioramento. L'antifragilità stabilisce, quindi, il confine tra ciò che è complesso e vivo, come deve essere un Modello 231 soggetto agli eventi quotidiani, e ciò che è inerte.

Le velocità dei cambiamenti e delle loro conseguenze si diffondono molto rapidamente in una catena di cause e conseguenze della quale, dopo alcuni passaggi, diventa difficile persino rilevare l'evento



iniziale. Queste perturbazioni, se non adeguatamente smorzate, si amplificano e possono generare eventi imprevedibili. L'antifragilità, quindi, indica la capacità di taluni sistemi di trarre giovamento, imparare, modificarsi e migliorare grazie al presentarsi di eventi imprevisi.

Poiché non è possibile prevedere il futuro, è necessario analizzare la situazione attuale e introdurre nel sistema meccanismi per fare sì che si adattino positivamente in caso di deviazione dalla catena di eventi ipotizzati.

La stigmergia fa riferimento all'attività di un individuo che, modificando l'ambiente con una propria azione, interagisce con gli altri influenzando e provocando altre azioni. Il termine stigmergia proviene dalle parole greche stigma, (marchio o impronta), e ergon, cioè lavoro o risultato di una azione. La stigmergia è, quindi, "l'incitamento al lavoro".

Questo meccanismo è alla base del coordinamento di molti soggetti senza la regia di un capo ed è stato studiato in natura (in particolare tra gli insetti sociali come formiche e termiti), nel coordinamento degli automi e in alcune attività umane come lo sviluppo dei software.

L'aspetto che più interessa nell'implementazione di questo Modello è relativo alla capacità dei singoli di rispondere ad eventuali azioni intraprese da uno dei suoi membri reagendo in modo coerente con quanto voluto.

I pilastri del Modello sono quindi:

- la conoscenza approfondita del management, dei dipendenti e dei collaboratori dei contenuti del Decreto attraverso un approfondito e continuato piano formativo;
- l'adesione al Codice Etico, ispiratore dei comportamenti individuali;
- la collaborazione con l'Organismo di Vigilanza per il monitoraggio continuo dell'attività aziendale.

Queste caratteristiche integrano e supportano gli strumenti di organizzazione, gestione e controllo, dirette a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

#### 4.2.6.Modalità di implementazione del Modello 231

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti e procedure adottate per le finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ha provveduto all'opportuno adeguamento.

Il Decreto, infatti, prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello dell'Ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto. E' stata, quindi, condotta l'analisi delle attività aziendali e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (processi strumentali/funzionali).

La valutazione del grado di rischio, cui è esposta la Società, è stata effettuata in sede di mappatura delle attività aziendali, con riguardo a ciascuna attività sensibile e processo strumentale/funzionale, sulla base di considerazioni di tipo quantitativo e qualitativo che hanno tenuto conto, a titolo esemplificativo, di alcuni fattori quali la frequenza dell'accadimento, dell'evento o dell'attività, della gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati nonché del danno di immagine derivante dalla possibile realizzazione di condotte illecite nelle attività a rischio.

Anche in considerazione delle attività caratteristiche di Aegis, sono state individuati separatamente i reati rilevanti (paragrafo 4.3.6) e i reati non rilevanti (paragrafo 4.3.7) per Aegis.



Tuttavia, a fini precauzionali e per mantenere alta l'attenzione della Società nello svolgimento delle proprie attività, nel presente Modello sono stati inseriti anche i reati di criminalità organizzata e di induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'A.G., i reati di ricettazione e riciclaggio e i reati contro l'industria e il commercio (e di contraffazione).

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Direzione competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale. I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, nell'ambito delle attività della Società (Allegato D "MAPPA RISCHI REATO").

I rischi emersi dall'attività di risk assessment sono stati sintetizzati in un apposito documento che costituisce parte integrante del Modello (Allegato E "TABELLA REATO/FUNZIONE").

La Società, oltre ai protocolli previsti nella Parte Speciale del Presente Modello, ha adottato un sistema di procedure relative al sistema ISO 9001 quali strumenti per una efficace prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Le attività sensibili, infatti, devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso un sistema di procedure ed altri strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato.

Il sistema di organizzazione della Società deve, inoltre, rispettare i requisiti fondamentali di:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo interno:

#### Norme comportamentali

- Esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

#### Definizione di ruoli e responsabilità

- La regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna struttura;
- la regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

#### Segregazione dei compiti

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla.
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere



sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

#### Attività di controllo e tracciabilità

- Nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- devono essere adeguatamente formalizzati e riportare la data di compilazione, i documenti rilevanti per lo svolgimento delle attività sensibili
- devono riportare per presa visione del documento la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; gli stessi devono essere archiviati in luoghi idonei alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti informatici contenenti attività sensibili, sono archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, al Collegio Sindacale o a organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla Società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

#### 4.2.7.Certificazioni

Nell'ottica di un costante miglioramento, ed al fine di sottoporre ad uno stringente controllo qualitativo e normativo tutte le prassi operative interne, la Società ha portato a compimento il percorso che le ha consentito di ottenere i seguenti attestati certificativi e percorsi di formazione:

- Standard UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione per la Qualità – Requisiti";
- Attenzione sulla Corporate Social Responsibility, con percorso legato alla formazione sulla Sustainable People Management.

Policy e procedure sono rese disponibili, sia a tutti i dipendenti della Società sia ai terzi, da parte delle diverse funzioni aziendali di volta in volta coinvolte.

#### 4.2.8.Il Codice Etico

La Società intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, ha adottato un Codice Etico (Allegato B "CODICE ETICO") volto a definire una serie di principi etici fondamentali ai quali si ispira e ai quali gli Organi sociali, i Dipendenti, a qualunque titolo e livello, ed i Collaboratori esterni si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.



La molteplicità di controparti con cui Aegis quotidianamente interagisce e la delicatezza dell'attività legata alla selezione personale, impone l'impegno di tutti i soggetti in gioco al fine di assicurare che le attività della Società vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti e della collettività con cui la Società si relaziona.

Pertanto, è opportuno ribadire a tutti coloro che lavorano nella Società o che operano per il conseguimento dei suoi obiettivi l'importanza di osservare e di fare osservare il Codice Etico e i suoi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In nessun modo la convinzione di agire per il bene della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con il Codice Etico e i suoi principi.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di Amministratori, del Collegio Sindacale, dei dipendenti, a qualunque titolo e livello, e dei collaboratori esterni della Società ai sensi e per gli effetti di legge.

## 4.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

### 4.3.1. Le finalità del Modello

Alla luce delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 la Società ha avviato un processo volto ad analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di "governance" societaria già esistenti e apportare gli eventuali adeguamenti suggeriti dalla normativa italiana.

Per tali ragioni, ed anche in assenza di reali "segnali di rischio", si è inteso provvedere all'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui la Società era sino ad oggi sprovvista.

Attraverso l'adozione del presente Modello, Aegis ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale di Aegis, nonché i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, della portata della normativa e delle adeguate sanzioni che possono ricadere sulla stessa Aegis nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da Aegis ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira Aegis stessa;
- rendere noto a tutto il personale di Aegis, nonché i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Aegis si ispira;
- informare tutto il personale di Aegis dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con adeguate sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori e i partner di Aegis delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società stessa nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire il realizzarsi di fatti illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di



svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

Si sottolinea, come già riferito in precedenza, come l'adozione del presente Modello si inserisca all'interno del cammino che ha permesso ha Aegis di conseguire le certificazioni di seguito elencate, le quali hanno già ampiamente contribuito a rendere le procedure operative interne funzionali a prevenire la maggior parte degli "eventi avversi" prevedibili e in particolare:

- Standard UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione per la Qualità – Requisiti";
- Percorso relativo alla Sustainable People Management

#### 4.3.2. Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di Aegis per prevenire i reati, sulla cui base è stato predisposto il presente documento.

##### 4.3.2.1. Mappatura delle attività ed identificazione dei profili di rischio

La prima fase ha riguardato l'individuazione dei reati applicabili all'attività societaria, nonché delle attività e dei profili di rischio sussistenti in Aegis. A tale scopo, sulla base dell'analisi della documentazione aziendale raccolta (policy e procedure, organigrammi, insieme delle deleghe e delle procure, ecc.) e di incontri con i Responsabili delle Direzioni di Aegis, resi edotti dei contenuti e della portata del D.Lgs. 231/2001, si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole funzioni.

Tra queste sono state identificate le aree potenzialmente a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le attività/processi in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Secondo tale schema sono state in prima battuta individuate le singole fattispecie di reato ritenute applicabili, raccolte e schematizzate nella tabella di mappatura dei reati.

I risultati conclusivi di tale attività sono poi stati formalizzati nella Mappa rischi reato, che ha definito le attività rilevanti ai fini del Decreto di competenza di ciascuna Direzione di Aegis, nonché, per ciascuna di tali attività, il profilo di rischio potenziale e la ragione di sussistenza di tale profilo di rischio, nonché i Protocolli di prevenzione necessari per limitare il rischio rilevato.

Tale documento è stato sottoposto all'approvazione dei vertici aziendali, al fine di responsabilizzarli e sensibilizzarli sui rischi inerenti alle attività cui sono preposti, nonché sull'importanza dell'implementazione del Modello.

##### 4.3.2.2. Rilevazione del sistema di controllo interno e Gap Analysis

Per ognuna delle aree potenzialmente a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali si è proceduto a valutare i presidi di controllo già esistenti, onde individuare con puntualità eventuali carenze da colmare e le azioni di miglioramento da implementare.

In tal modo, si è inteso focalizzare il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulle strutture organizzative della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili in capo alla stessa.



Particolare attenzione è stata rivolta a quei settori di attività che sono apparsi maggiormente sensibili alla commissione dei reati presupposto. Aegis ha, comunque, ritenuto tutte le aree di rischio ugualmente rilevanti e meritevoli di idonei presidi, ai fini del Decreto.

#### 4.3.2.3. Sviluppo del Modello

*Analisi dei protocolli, delle procedure e dei poteri.* È stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adattamento.

Sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, è stata valutata l'adeguatezza delle policy e delle procedure in essere, verificando l'eventuale necessità di adeguarle al fine di garantire, in particolare:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni;
- la coerenza dei poteri assegnati a ciascun Responsabile come da procura rispetto al ruolo ed alle responsabilità organizzative e gestionali in capo allo stesso.

*Analisi ed implementazione del sistema sanzionatorio.* Il Decreto all'art. 6, Il comma, lettera e) prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello". Per i dettagli in merito si rimanda allo specifico capitolo del presente documento.

#### 4.3.3.Redazione del Codice Etico

Aegis ha provveduto contestualmente allo sviluppo del Modello Organizzativo ad elaborare ed implementare il proprio Codice Etico rispetto alle specifiche esigenze espresse dal Decreto.

#### 4.3.4.Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'esonero dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Per i dettagli in merito, si rimanda all'apposito all'allegato (Allegato C "REGOLAMENTO ODV").

#### 4.3.5.Aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo, che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società, e/o violazioni del Modello;



- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle Direzioni di volta in volta interessate, deve effettuare:

- a) verifiche su singoli atti. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi ai processi a rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- b) verifiche dei protocolli/procedure. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei protocolli del presente Modello organizzativo;
- c) verifiche del livello di conoscenza del Modello organizzativo anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- d) aggiornamento periodico dell'attività di Risk Assessment finalizzata a rivedere la mappa delle attività potenzialmente a rischio, in particolare in presenza di modifiche dell'organizzazione ovvero del business della società, così come in caso di integrazioni o modifiche del D.Lgs. 231/2001.

#### 4.3.6.Reati rilevanti per Aegis

Il Modello di Aegis è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società e della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti tutte le e categorie di reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- reati societari (art. 25 ter);
- abusi di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 undecies)
- reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)





#### 4.3.7.Reati non rilevanti per Aegis

In considerazione dell'attività svolta dalla società e della sua organizzazione, i seguenti reati sono stati considerati non rilevanti:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- reati relativi al razzismo e alla xenofobia (art. 25 terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (art. 12, L.9/2013).

Nella successiva Parte Speciale, il presente documento individua le attività della Società identificate come sensibili in ragione del connesso rischio di commissione dei gruppi di reati sopra elencati e prevede, per ciascuna delle attività sensibili, principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza, ai fini del Modello, di eventuali ulteriori reati di futura previsione nel Decreto.

#### 4.4. DESTINATARI DEL MODELLO

##### 4.4.1.Destinatari

Il presente Modello è indirizzato a tutto il personale di Aegis e, in particolare, a quanti svolgano le attività identificate a rischio. Le prescrizioni del presente Modello devono pertanto essere rispettate sia dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo, nonché da tutti i lavoratori sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti (di seguito "Destinatari").

##### 4.4.2.Altri soggetti tenuti al rispetto delle norme interne e dei valori etici della Società

Aegis richiede, tramite la previsione di apposite clausole contrattuali (Allegato G "CLAUSOLA CONTRATTUALE"), a tutti i Collaboratori a qualunque titolo, ai Consulenti, ai Fornitori il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico di Aegis.

Per quanto attiene ad eventuali Partner legati alla Società in joint venture o con altri rapporti contrattuali, ivi compresi quelli di natura finanziaria, Aegis richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici della Società tramite apposite clausole contrattuali e provvede a verificare se i valori comportamentali su cui si basano le attività del partner risultino collimanti con quelli di cui al Codice Etico e del Modello di Aegis.



#### 4.5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

##### 4.5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

L'art. 6., lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente all'istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne verifichi il costante aggiornamento.

Nel rispetto di tale disposizione ed allo scopo di rendere effettivi e mantenere aggiornati i protocolli previsti dal presente Modello, Aegis ha istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di tutti i requisiti indispensabili ad assicurarne un corretto e fruttuoso funzionamento.

Dalla lettera del Decreto, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "O.d.V." o "Organismo") debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da autonomia ed indipendenza, da professionalità e da continuità di azione.

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza), è necessario e che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'indipendenza gerarchica e l'inserimento dell'O.d.V. quale unità di staff a diretto riporto del consiglio di amministrazione, a cui sarà indirizzata la propria attività di reporting.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'O.d.V., si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo sia soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'O.d.V. sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'O.d.V. dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per il personale di Aegis.

Per quanto concerne la composizione dell'O.d.V. sono plausibili diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'O.d.V. a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'O.d.V., è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

##### 4.5.2. Composizione, funzionamento e regolamentazione interna dell'Organismo di Vigilanza

Ogni questione legata al funzionamento, alla regolamentazione ed alla composizione dell'O.d.V. è stata recepita dalla Società all'interno del Regolamento dell'O.d.V., nel rispetto delle normative vigenti e secondo le indicazioni sopra elencate.

Pertanto, rispetto alla disciplina di dettaglio dell'Organismo, si rinvia al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (ALLEGATO D., "REGOLAMENTO ODV") chiamato a regolarne:

- Composizione



- Competenze e funzioni
- Flussi informativi
- Modalità di riunione e obblighi di riporto
- Verbalizzazione delle sedute
- Durata in carica
- Possibilità di nominare consulenti
- Rinuncia e revoca del mandato
- Scioglimento dell'Organismo di Vigilanza
- Cause di ineleggibilità
- Remunerazione
- Modifiche, integrazioni e pubblicità
- Riservatezza

#### 4.6. WHISTLEBLOWING

L'approvazione della Legge 179/2017 ha previsto che i Modelli 231 d'ora in poi, dovranno prevedere, tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

Il Modello 231 di Aegis è stato integrato con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

Per una piena ed efficace operatività della procedura si ritengono perciò opportune le seguenti misure:

- la previsione di un soggetto responsabile della stessa, benché la Legge non preveda un destinatario specifico delle segnalazioni;
- l'individuazione di un sistema di gestione delle segnalazioni di violazione che consenta di garantire l'anonimato del c.d. whistleblower;
- la formazione specifica dei soggetti apicali, nonché di quelli a loro subordinati;
- l'integrazione del sistema disciplinare predisposto dal Modello, con l'inclusione di sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.



Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto, ai destinatari del Modello vengono messi a disposizione i seguenti canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti:

- posta ordinaria: Organismo Di Vigilanza di Aegis S.r.l., Via Olmetto, 17 – 20123 Milano;
- posta elettronica all'indirizzo: [odv@aegisfsi.it](mailto:odv@aegisfsi.it).

In aggiunta ai sopra citati canali informativi Aegis si è dotata di un apposito strumento riservato per la segnalazione di eventuali condotte illecite che dovessero emergere nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società. In particolare, i Destinatari del Modello possono effettuare le loro segnalazioni tramite apposito strumento disponibile sul sito della società all'indirizzo [www.aegis.com](http://www.aegis.com)

Le informazioni ricevute con queste modalità saranno valutate con la massima riservatezza da un soggetto terzo che, qualora venga verificata la rilevanza ai sensi del Decreto, procederà ad informare la società evitando eventuali parti coinvolte.

Gli autori delle segnalazioni sono salvaguardati da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione, ed assicurata loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Aegis e delle persone accusate in mala fede.

Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D.Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto al successivo punto 4.7 "Il sistema sanzionatorio", sono previste ulteriori sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate".

## 4.7. IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 4.7.1. Premessa

Come più dettagliatamente specificato nelle sezioni precedenti, la violazione o l'aggiramento del Modello e/o dei Protocolli in esso contenuti espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono anche arrivare a comprometterne l'esistenza.

Elemento necessario, richiesto dalla legge nonché dalla Giurisprudenza, al fine di garantire l'efficacia e l'effettività dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema sanzionatorio e disciplinare, da applicarsi allorché il Personale dipendente e gli altri Destinatari violino un Protocollo preventivo previsto dal Modello.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti o altri Destinatari, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice saranno assoggettate alle sanzioni di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

### 4.7.2. Obiettivo

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema sanzionatorio e disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi Protocolli e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale dipendente della Società e degli altri



Destinatari, punendo azioni che integrino la violazione del Modello e dei Protocolli in esso previsti, nonché del Codice Etico aziendale.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Società, nonché le procedure che regolamentano i processi produttivi e amministrativi della Società.

#### 4.7.3. Ambito di applicazione

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare, relativamente al personale dipendente, si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza, disciplina e fedeltà del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare, qualora applicato ai soggetti di cui all'art. 2095 del Codice Civile, deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale dipendente Apicale e il Personale dipendente sottoposto ad altrui direzione. Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” della Società, precedentemente indicati con il termine “altri Destinatari”, ivi inclusi, a titolo d'esempio non esaustivo, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, i membri dell'Organismo di Vigilanza, i membri di eventuali altri organi societari, i lavoratori somministrati, i “collaboratori coordinati e continuativi”, i collaboratori “a progetto”, i collaboratori occasionali, gli stagisti, gli agenti, i consulenti, i fornitori, ognuno nei limiti previsti dalla specifica natura del loro rapporto contrattuale ed in conformità al presente Sistema sanzionatorio, per quanto applicabile.

Si ricorda che il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare deve intendersi riferibile agli aspetti rilevanti ai fini del Decreto e non sostituisce il più generale Sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

#### 4.7.4. Responsabilità di applicazione

La Società, rappresentata dal Consiglio di Amministrazione è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema Sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza, sarà investito di compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza può promuovere la revisione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare.

Tutti i destinatari del Codice, siano essi lavoratori dipendenti o altri Destinatari, sono tenuti a segnalare tempestivamente al proprio Referente interno, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi violazione del Codice o del Modello di organizzazione, gestione e controllo e



qualsiasi comportamento che non appaia conforme alle buone regole dell'agire fornendo tutte le informazioni in proprio possesso.

Tutte le segnalazioni devono essere:

- effettuate senza indebiti ritardi;
- effettuate in forma scritta;
- accompagnate, se possibile, da copia della documentazione relativa alla violazione.

Il referente interno, qualora reputi che vi siano ragioni sufficienti per ritenere immediatamente fondata la segnalazione, la trasmette all'Organismo di vigilanza.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza diretta alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

#### 4.7.5. Applicazione delle linee guida del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare

Condizione necessaria per garantire l'effettività del Modello e per consentire un'azione efficiente da parte dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli Preventivi e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi più rilevanti della Società.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il Sistema, così come il Modello, si rivolge a tutto il Personale, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

Come anticipato, l'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei diversi Destinatari ed i provvedimenti adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni in:

1. Comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione delle disposizioni impartite dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
  - a. violazione del Codice Etico;
  - b. violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
  - c. violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del Destinatario, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.



#### 4.7.6.Modalità operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni.

##### 4.7.6.1. Sanzioni per il personale dipendente appartenente alla categoria Impiegati e Quadri di cui all'art. 2095 del Codice Civile

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il Sistema sanzionatorio e disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli Preventivi, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, il processo sanzionatorio e disciplinare sarà regolamentato secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali le stesse possono essere assunte, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni saranno applicate in forza del CCNL e secondo le modalità di seguito disciplinate (richiamo inflitto verbalmente, richiamo inflitto per iscritto, multa, sospensione e licenziamento) nei seguenti termini.

##### A. Richiamo inflitto verbalmente

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

Si ha "lieve inosservanza" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

##### B. Richiamo inflitto per iscritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli Preventivi, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;



Si ha “inosservanza colposa” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C. Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e del Modello per le Attività a rischio di reato;
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico non superiore a dieci giorni

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli Preventivi, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Fatto salvo quanto previsto dai CCNL rispettivamente applicabili e ad integrazione dei medesimi, nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F. Licenziamento per giusta causa

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del





rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- a) Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- b) Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- c) Infrazione dolosa di Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

In caso di apertura di un procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

#### 4.7.6.2. Sanzioni per il personale dipendente appartenente alla categoria Dirigenti di cui all'art. 2095 del Codice Civile

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e degli altri Protocolli Preventivi, nonché delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggirio dei Protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

In caso di apertura di un procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

#### 4.7.6.3. Sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci (qualora nominati)

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad



assumere le opportune iniziative. In casi di gravi violazioni dei Consiglieri o dei Sindaci, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere o del Sindaco. Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato o di violazioni del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi poste in essere con coscienza volontà. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno. In caso di apertura di un procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

Di eventuali procedimenti disciplinari aperti nei confronti di Consiglieri o Sindaci dovrà essere data notizia nel corso dell'Assemblea dei Soci.

#### 4.7.6.4. Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di O.d.V., il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato o di violazioni del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi poste in essere con coscienza volontà. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

In caso di apertura di un procedimento disciplinare nei confronti di membri dell'Organismo di Vigilanza, i restanti membri non coinvolti dovranno essere informati e potranno fornire le loro valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

Di eventuali procedimenti disciplinari aperti nei confronti di membri dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere data notizia nel corso dell'Assemblea dei Soci.

#### 4.7.6.5. Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura, sia di beni che di servizi, e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli della Società sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile.

In caso di apertura di procedimenti atto a valutare la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli della Società, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione finale.



La Società si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa, da parte dell'Autorità Giudiziaria, delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

#### 4.7.7. Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza del Personale mediante affissione nella sede della Società. Inoltre, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

#### 4.7.8. Segnalazioni

I Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni della presente procedura.

### 4.8. DIFFUSIONE DEL MODELLO

#### 4.8.1. Premessa

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello organizzativo, è obiettivo di Aegis garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale di Aegis nonché i soggetti apicali, i consulenti, i fornitori e i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo sia delle modalità attraverso le quali Aegis ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di Aegis nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

#### 4.8.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale in forza in azienda al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- l'invio di una lettera a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste da Aegis;
- diffusione del Modello anche attraverso:
  - i. la consegna di copia dello stesso nel corso delle sessioni di formazione,
  - ii. l'intranet aziendale.

Ai nuovi assunti viene consegnato un "kit" informativo (Modello organizzativo, Codice Etico, Decreto, ecc), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. In particolare,



le lettere di assunzione del personale dovranno contenere una dichiarazione con cui i neoassunti prendono atto delle previsioni del Decreto in oggetto e dell'informativa data loro da Aegis.

#### 4.8.3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza di Aegis.

Aegis ritiene che l'attività di formazione del personale riguardo il proprio sistema di Corporate Governance abbia un ruolo preminente tra le attività societarie. Aegis è determinata ad effettuare un'intensa attività di divulgazione della propria cultura aziendale tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione societaria.

In forza di quanto premesso, con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello - formazione, peraltro, già iniziata fin dalle prime fasi di avvio del progetto attraverso la consegna di materiale esplicativo - sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In ragione di quanto espresso, il livello di formazione e di informazione del personale della Società avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle aree a rischio. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano. In particolare, Aegis prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Aegis;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e deve essere idoneamente documentata e comunicata all'Organismo di Vigilanza, anche con il supporto delle funzioni aziendali a ciò preposte.

Per i neoassunti operanti nelle aree di attività a rischio, saranno previsti specifici corsi di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

#### 4.8.4. Informazione a collaboratori esterni, fornitori e partner

Collaboratori esterni, fornitori e partner devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di Aegis che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

#### 4.8.5. Rapporti contrattuali con soggetti terzi

Le forniture di beni o servizi, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;



- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi, indicando la violazione di tale obbligo quale causa di risoluzione del contratto;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'O.d.V. della Società.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.



## 5. PARTE SPECIALE

### 5.1. INTRODUZIONE

Al fine di adeguare il proprio Modello Organizzativo alle specifiche richieste dal D. Lgs. 231/2001 Aegis ha adottato la presente Parte Speciale, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella Parte Generale, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

### 5.2. SCOPO DELLA PARTE SPECIALE

La Parte Speciale è finalizzata a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/01 che generano, a fianco della responsabilità dei soggetti attivi, la responsabilità amministrativa della Società.

La Parte Speciale ha l'obiettivo di:

- individuare le aree ove è maggiore il rischio del verificarsi delle fattispecie previste Decreto, e indicare i soggetti coinvolti nei processi a rischio;
- definire le modalità di gestione del rischio e di delineare i presidi di controllo generali;
- riprendere e specificare i principi generali di comportamento del Modello (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice di Comportamento di rilievo; obblighi e divieti; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);
- attuare i principi organizzativi e di controllo previsti dal D.Lgs. 231/01 e dal Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- fornire principi e regole procedurali e di comportamento specifici per la prevenzione delle fattispecie di reato;
- esplicitare da parte della Società la ferma condanna di tutte le condotte che integrino le fattispecie di reato o la violazione delle norme di prevenzione in materia, prevedendo nel contempo l'applicazione di sanzioni;
- sottoporre le aree a rischio ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale per prevenire la commissione di reati o il verificarsi di situazioni di pericolo per intervenire immediatamente in caso del verificarsi di tali condizioni;
- individuare gli obblighi specifici per i soggetti c.d. "apicali";
- fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle funzioni dell'organizzazione gli strumenti operativi per poter esercitare le attività di gestione e controllo previste dal Modello.

In particolare la Parte Speciale permette di individuare gli specifici compiti di controllo attribuibili all'Organismo di Vigilanza il quale, data la complessità e i tecnicismi che caratterizzano la materia, potrà anche affidarli a consulenti esterni, ovvero avvalersi delle strutture aziendali preposte.



### 5.3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

Si considerano destinatari della Parte Speciale tutti i soggetti che operano in azienda, identificati in ragione dei compiti affidati dalla Direzione Aziendale o in base al ruolo ricoperto nell'organigramma e nella struttura aziendale, inclusi i Collaboratori, Consulenti, Partner e altri soggetti che collaborano con la Società.

A tutti i destinatari viene espressamente richiesta la conoscenza e il rispetto della normativa applicabile, dei contenuti del Modello e della Parte Speciale nonché delle, procedure e istruzioni operative vigenti.

### 5.4. LE FATTISPECIE DI REATO

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati individuati nel Decreto e non è sanzionabile per qualsiasi altra tipologia di illecito commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le Leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indica agli art. 24 e 25 i cosiddetti reati presupposto, ovvero gli illeciti da cui può discendere la responsabilità dell'Ente.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre proprie delle organizzazioni criminali.

Nel corso del tempo, il numero e le categorie di reati presupposto sono stati significativamente ampliati a seguito di successive integrazioni legislative. Sono, infatti, intervenute le seguenti estensioni:

- Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo";
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari";
- Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 -quater "Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico";
- Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale";
- Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato";
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali;
- Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25-septies, inseguito sostituito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro";



- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24- bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata";
- Legge 23 luglio 2009, n. 99 che ha modificato l'art. 25-bis in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" e introdotto l'art. 25 bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria";
- D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (di attuazione delle direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni) è stato introdotto nel Decreto l'art. 25-undecies, con conseguente responsabilità degli Enti anche in relazione a taluni reati ambientali tra i quali il danneggiamento di habitat (art. 733-bis c. p.), l'apertura o scarico di acque reflue industriali (D.lgs. n. 152/2006, art. 137), la gestione di rifiuti non autorizzata e il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n.152/2006, art. 256 e artt. 259 e 260), l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (D.lgs. n. 152/2006, art. 257), e ancora la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (legge n. 549/1993, art. 3) nonché lo scarico di sostanze inquinanti provocato da natanti (D.lgs. n. 202/2007 recante Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Decreto legge 16 luglio 2012 n. 109. Il decreto dà attuazione alla direttiva europea 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare nel territorio di uno Stato membro. Il decreto ha inserito l'art. 25-duodecies nel D. Lgs. 231/2001, pertanto nel novero dei reati presupposto per la responsabilità amministrative degli Enti è stato introdotto il delitto di "impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" nelle forme aggravate di cui all'art. 22, comma 12-bis, del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286;
- La legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità", entrata in vigore il 28 novembre 2012, che ha apportato delle integrazioni al catalogo dei reati presupposto per la responsabilità amministrative degli Enti previsti dagli articoli 25 e 25 ter del D.Lgs. 231/2001 come di seguito specificato: Articolo. 25 (Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità), al comma 3 viene inserito il richiamo all'articolo 319 quater del codice penale. Articolo 25 ter (Reati societari), al comma 1 viene aggiuntala lettera s-bis che richiama il delitto di corruzione tra privati previsti dal terzo comma dell'art. 2635 del Codice Civile;





- Legge 9/2013, Art 12, “Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini” applicabile agli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517-quater del codice penale.
- Decreto legge 14 agosto 2013 n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle Province. Nel dettaglio, in sede di conversione in legge è stato soppresso il comma 2 dell’art. 9, che aveva apportato alcune importanti modifiche all’art. 24-bis del DLgs. n. 231/2001 in tema di "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, in vigore dal 6 aprile 2014 che inserisce l’Adescamento di Minorenni (art. 609 undecies c.p.) nel novero dei reati presupposto. La norma introduce alcune significative modifiche e circostanze aggravanti per le fattispecie incriminatrici poste a presidio del sano sviluppo e della sessualità dei minori, che trovano spazio, accanto ad altri delitti contro la personalità individuale, all’interno dell’art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001.
- Legge 17 aprile 2014, n. 62 in vigore dal 18 aprile 2014 che ha modificato l’art. 416 ter c.p. “Scambio elettorale Politico Mafioso “intervenendo sia sul versante della condotta incriminata, dilatandola sensibilmente, sia su quello della pena edittalmente comminata, riducendola in maniera proporzionata e ragionevole. Sotto il primo profilo, infatti, ha ampliato la gamma dei fatti punibili includendovi l'accettazione della promessa di voti in cambio della promessa o della erogazione, oltre che di denaro, anche di altra utilità; sotto il secondo, ha ridotto la cornice sanzionatoria rispetto all'art. 416 bis c.p. in ragione del diverso e meno grave disvalore delle condotte incriminate.
- Legge 15 dicembre 2014, n. 186 , in vigore dal 1 gennaio 2015 in materia di emersione e rientro dei capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio. Le nuove disposizioni hanno introdotto la voluntary disclosure, ovvero una procedura di collaborazione volontaria per la denuncia delle attività finanziarie e patrimoniali costituite o detenute fuori dal territorio nazionale e per altre violazioni in materia fiscale. L'altra novità, che impatta direttamente sull’elenco dei reati presupposto ai fini del D. Lgs. 231/01, riguarda l'inserimento nel codice penale del reato di autoriciclaggio previsto dal 648 ter 1.
- Legge 22 maggio 2015, n. 68 che ha introdotto il Titolo VI bis del Codice Penale, denominato “Dei delitti contro l’ambiente”, che contiene i nuovi Reati Ambientali che vanno dal 352 bis al 352terdecies; entrano nella lista dei reati presupposto i reati di cui agli Artt. 352 bis, quater, quinquies, sexies e octies c.p., in vigore dal 29 maggio 2015;
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 che ha modificato i Reati Societari di cui agli Artt. 2621 c.c., 2621 bis c.c., 2622 c.c.; la nuova Legge, contenente “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio” aumenta le pene previste per i reati di corruzione, peculato, induzione indebita a dare o ricevere utilità. Aumenta, inoltre, le pene anche per le associazioni di tipo mafioso, anche straniere, mentre sono previsti sconti di pena per chi collabora



con la giustizia. Altra novità della legge - che apporta anche modifiche alla n.190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) - è la reintroduzione della pena della reclusione per il reato di falso in bilancio, per il quale si procede sempre d'ufficio tranne che nel caso di piccole società non soggette a disciplina fallimentare, per le quali si procede con querela.

- Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125 in vigore dal 27 luglio 2016 in attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI, in vigore dal 27 luglio 2016.
- Legge 29 ottobre 2016, n. 199, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n.257 del 3 novembre 2016, che ha modificato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603-bis c.p., introdotto nel Codice Penale con la Legge 148/2011. La stessa Legge ha inserito il reato nella lista dei reati presupposto relativi al D. Lgs. 231/01.
- Legge 17 ottobre 2017 n. 161 in vigore dal 19 novembre, che all'art. 30, co. 4, ha inserito i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater nell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01.
- Legge europea 2017, approvata definitivamente in data 8 novembre 2017 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.277 del 27 novembre 2017, la quale, all'art. 5, comma 2, introduce nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia" che sanziona l'ente in caso di commissione dei delitti di cui all'art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.
- L. n. 39/2019, che all'art. 5 ha previsto l'inserimento nel Decreto Legislativo n. 231/2001, D.Lgs. n. 231/2001 dell'art. 25-quaterdecies rubricato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati".
- L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili, introducendo nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-quinquesdecies rubricato "reati tributari".

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- reati societari (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);



- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abusi di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- Reti ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Razzismo e xonofobia (art. 25 terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies);
- Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (art. 12, L. 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Il complesso dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e le s.m.i. sono riportate nella Tabella dei Reati. (Allegato F "TABELLA REATI").

#### 5.5. MAPPATURA RISCHI

Le aree nelle quali è maggiore il rischio del verificarsi dei reati previsti dal Decreto sono state identificate mediante un processo di analisi delle attività svolte dalle singole funzioni aziendali, individuando i casi in cui può potenzialmente essere commesso un reato.

L'individuazione delle aree di rischio e degli ambiti aziendali maggiormente esposti alle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto, è sintetizzata nella "Mappa Rischi".

Per le aree considerate a rischio la Società ha predisposto Protocolli di prevenzione e misure di controllo e monitoraggio, tra cui assumono un ruolo primario la formazione, i Protocolli di prevenzione e il Codice Etico.

La responsabilità dell'attuazione del sistema di controllo è delegata dal Consiglio di Amministrazione alle funzioni operative di volta in volta competenti secondo le disposizioni del Modello.

In particolare la Società ha:



- approfondito i contenuti e l'interpretazione della normativa, nonché le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- effettuato una ricognizione degli ambiti aziendali dove, in caso di assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/01;
- predisposto un'apposita mappa delle aree di potenziale "rischio 231";
- valutato l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- identificato i principi ed i requisiti del sistema dei controlli;
- valutato il "rischio 231", in base al reato, alla probabilità di accadimento ed al suo peso e impatto.

#### 5.5.1. Obiettivo

Obiettivo delle attività di Mappatura dei rischi è stato l'identificazione e la valutazione dei rischi di commissione di reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01.

#### 5.5.2. Approccio

Il Risk Assessment è stato condotto in più fasi:

1. Identificazione e valutazione dei rischi inerenti allo svolgimento delle attività specifiche di ogni funzione aziendale.
2. Analisi e valutazione del sistema di controllo e conseguente definizione del rischio residuo.
3. Individuazione degli eventuali i gap di controllo

#### 5.5.3. Metodologia di valutazione del grado di rischio

La valutazione del rischio è stata condotta moltiplicando gli impatti dell'accadimento di un evento per la probabilità di accadimento di tale evento secondo la formula:

$$\text{Rischio} = \text{Impatto} \times \text{Probabilità}$$

#### *Impatto*

Per valutare l'impatto si è fatto riferimento alla sanzione media in quote prevista per ogni categoria di reato prevista dal D. Lgs. 231/2001:

- BASSO: media delle quote previste < 300
- MEDIO: media delle quote previste => 300 <= 900
- ALTO: media delle quote previste > 900



### Probabilità

Per valutare la probabilità si è fatto riferimento ad un apprezzamento professionale basato sulla probabilità di accadimento del reato, considerando l'attività e lo storico della società:

- BASSO: Attività tipica svolta raramente
- MEDIO: Attività svolta saltuariamente
- ALTO: Attività svolta normalmente

#### 5.5.4. Rischio inerente

Moltiplicando Probabilità per Impatto si ottiene il cosiddetto "rischio inerente", ovvero il rischio connesso all'attività valutata.

La seguente tabella illustra in forma grafica i diversi gradi di rischio che si possono ottenere attraverso le diverse combinazioni di Impatto e Probabilità:

<b>Probabilità</b>	Alta			
	Media			
	Bassa			
		Bassa	Media	Alta
		<b>Impatto</b>		

Il rischio inerente individuato è stato valutato sulla base dei controlli attualmente implementati dall'organizzazione in modo da identificare il rischio residuo.

#### 5.5.5. Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli può ridurre la probabilità di accadimento di un evento, diminuendo complessivamente il rischio. Queste misure sono rappresentate da presidi, sistemi procedurali, meccanismi di governance e gestione di ruoli/responsabilità/poteri, sistemi di deleghe, flussi informativi tra i quali si possono annoverare:

- Organigramma Aziendale;
- Mansionari (descrizione del ruolo) e descrizioni dei requisiti minimi (competenze);



- Sistema dei poteri e delle deleghe;
- Utilizzo di applicativi informatici;
- Profilazione e sistemi di accesso e di alle procedure informatiche;
- Procedura per l'affidamento per contratti di forniture servizi e lavori;
- Gestione albo fornitori;
- Procedura per la redazione del bilancio;

I controlli sono suddivisi tra:

- **Controlli di I Livello**, che derivano dall'insieme di pratiche operative, consuetudini e comportamenti, anche non formalizzati in regole e procedure specifiche;
- **Controlli di II Livello**, che si sostanziano nell'ampia attività di autorizzazione e supervisione dei superiori gerarchici;
- **Controlli di III Livello**, svolti dal Consiglio di Amministrazione che vigila e, in certi casi, autorizza, le operazioni potenzialmente a rischio;
- **Sistema di Gestione Qualità Certificato.**

#### 5.5.6. Rischio residuo

Il rischio residuo è la risultante della moltiplicazione della probabilità di accadimenti di un rischio, successivo all'implementazione dei controlli, per l'impatto. Infatti, mentre è possibile ridurre la probabilità di accadimento con appositi controlli, l'impatto che ne deriva non è modificabile.

La scala di valutazione complessiva del rischio residuo è basata su cinque livelli di valutazione, in relazione alla probabilità e all'impatto che il verificarsi di un rischio avrebbe sul bilancio oggetto di revisione.

Il risultato del lavoro svolto è riportato nella Mappa rischi (Allegato E "MAPPA RISCHI")

#### 5.6. I PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

I Protocolli di prevenzione (Allegato H "PROTOCOLLI DI PREVENZIONE") costituiscono l'indicazione di principi, regole e modalità operative cui le funzioni aziendali devono attenersi per ottemperare agli obblighi normativi gravanti sulla Società in vista dell'obiettivo ultimo di contribuire alla prevenzione dei reati.

Essi, coerentemente con il Codice Etico, riportano in maniera preordinata i divieti e gli obblighi ai quali le funzioni aziendali devono attenersi nelle aree di rischio e dai quali è consentito discostarsi solo in casi eccezionali adeguatamente motivati e documentati.

L'attuazione dei principi di comportamento richiede, oltre alle specifiche procedure aziendali in materia, che tutte le funzioni, nello svolgimento delle attività sensibili individuate e in base ai compiti assegnati, provvedano a definire con chiarezza ruoli e competenze delle funzioni responsabili della gestione dei rapporti relativi all'attività sensibile.



E' fatto espresso divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti tali da integrare, anche solo potenzialmente e anche a titolo di cooperazione, le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, è fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento che, in violazione dei protocolli, delle procedure, degli obblighi e degli adempimenti di cui sopra, possa dare causa alla realizzazione delle fattispecie di reato.

#### 5.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'operatività attinente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'OdV secondo le modalità descritte nei Protocolli di Prevenzione (Allegato I "FLUSSI INFORMATIVI").



## 6. ALLEGATI

Allegati al Modello di organizzazione gestione controllo di Aegis:

- Allegato A – Organigramma
- Allegato B - Codice Etico
- Allegato C - Regolamento dell'Organismo Di Vigilanza
- Allegato D – Mappa Rischi reato
- Allegato E – Tabella Reato/Funzione
- Allegato F - Tabella Reati
- Allegato G – Clausola contrattuale
- Allegato H – Protocolli di Prevenzione
- Allegato I - Flussi informativi