



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

---



D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

## Parte Generale

<b>Data di adozione</b>	27/07/2023
<b>Soggetto</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>Firme</b>	Prof. Marco Simoni                      Presidente
	Ing. Angela Maria Cossellu            Amministratore Delegato



**AGGIORNAMENTI PRECEDENTI**

Rev. 0 - Consiglio di Amministrazione del 12/03/2018

Rev. 1 - Consiglio di Amministrazione del 01/08/2022

Rev. 2 - Consiglio di Amministrazione del 27/07/2023

## INDICE

<b>1. DEFINIZIONI</b> .....	<b>5</b>
<b>2. PREMessa</b> .....	<b>6</b>
<b>3. GOVERNANCE</b> .....	<b>7</b>
<b>4. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b> .....	<b>13</b>
<b>4.1. I reati previsti dal Decreto</b> .....	14
<b>4.2. Le sanzioni previste dal Decreto</b> .....	17
<b>4.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa</b> .....	18
<b>4.4. Linee Guida di Confindustria</b> .....	20
<b>5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI EUR S.P.A.</b> .....	<b>21</b>
<b>5.1. Finalità del Modello</b> .....	21
<b>5.2. Destinatari del Modello</b> .....	22
<b>5.3. Struttura del Modello</b> .....	23
<b>5.4. Individuazione dei processi "a rischio reato" del Modello</b> .....	24
<b>5.5. Dettaglio della "Matrice delle aree a rischio-reato ex D.Lgs. 231/2001"</b> .....	25
<b>5.6. Reati applicabili alla Società</b> .....	28
<b>5.7. Principi generali di controllo interno</b> .....	30
<b>5.8. Il Sistema organizzativo e autorizzativo</b> .....	33
5.8.1. Il sistema organizzativo.....	33
5.8.2. Il sistema autorizzativo.....	34
<b>5.9. Il sistema Procedurale</b> .....	34
<b>5.10. Il sistema di gestione delle risorse finanziarie</b> .....	35
<b>6. I SISTEMI DI VIGILANZA DEL MODELLO 231</b> .....	<b>36</b>
<b>6.1. Codice Etico</b> .....	36
<b>6.2. Organismo di Vigilanza</b> .....	37
6.2.1. Requisiti e compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	38
6.2.2. L'ODV e l'interazione con le altre Direzioni/Funzioni Aziendali .....	40
6.2.3. <i>Report</i> informativo dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale .....	41
6.2.4. Il sistema dei flussi informativi "nei confronti" dell'Organismo di Vigilanza..	42
<b>6.3. Whistleblowing</b> .....	43
6.3.1. Il testo di legge.....	43

6.3.2. La procedura di segnalazione degli illeciti di EUR S.p.A.....	45
<b>6.4. Il sistema Disciplinare .....</b>	<b>46</b>
6.4.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	48
6.4.2. Destinatari e loro doveri .....	48
6.4.3. Principi generali relativi alle sanzioni .....	49
6.4.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	50
6.4.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti .....	53
6.4.6. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs. 231/01) .....	55
6.4.7. Misure nei confronti dei soggetti Esterni .....	56
<b>6.5. Formazione .....</b>	<b>57</b>
<b>6.6. Il rapporto del Modello con la Legge Anticorruzione n. 190/2012 .....</b>	<b>60</b>
<b>6.7. Comunicazione .....</b>	<b>61</b>
<b>6.8. Aggiornamento del MOGC 231 .....</b>	<b>62</b>

## 1. DEFINIZIONI

**AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO:** le aree di attività della Società EUR S.p.A. ritenute più specificamente a rischio di reato.

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

**CODICE ETICO:** codice comportamentale che individua i principi generali e le regole di comportamento a cui devono conformarsi tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti della Società EUR S.p.A. e chiunque vi instauri rapporti di collaborazione o di *Partnership*.

**DECRETO:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

**DESTINATARI:** congiuntamente l'Amministratore Delegato, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i Collaboratori esterni, i *Partner*, i Fornitori e gli eventuali *Outsourcer*.

**DIREZIONI/FUNZIONI AZIENDALI:** i principali responsabili delle attività sensibili a rischio reato.

**MODELLO 231:** indica il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo così come previsto ex D.Lgs. 231/2001.

**ORGANISMO DI VIGILANZA o OdV:** l'organo previsto dall'art. 6 del Decreto dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

**RPCT:** Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

**SOCIETÀ:** indica la Società EUR S.p.A.

**VERTICE AZIENDALE:** Presidente e Amministratore Delegato.

**WHISTLEBLOWING:** istituto finalizzato a segnalare la commissione di illeciti o di altre irregolarità da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante, uno specifico regime di tutela.

## 2. PREMESSA

EUR S.p.A., società partecipata al 90% dal Ministero dell'Economie e delle Finanze e al 10% da Roma Capitale, ha per oggetto l'esercizio delle attività di seguito riportate e previste nell'art. 4 dello Statuto della Società.

- La gestione del complesso di beni di cui è titolare, al fine di massimizzarne la redditività e nel rispetto del particolare valore storico e artistico dei singoli beni (per esempio l'utilizzo dei beni immobili per la promozione ovvero per l'organizzazione di iniziative nel campo congressuale, espositivo ed artistico, sportivo e ricreativo);
- La gestione coordinata e integrata di servizi nell'ambito di convenzioni stipulate con Roma Capitale;
- La prestazione a favore delle società partecipate di servizi tecnico amministrativi e di coordinamento, servizi promozionali e di marketing e attività per la soluzione di problemi nelle aree finanziarie;
- La valorizzazione del complesso di beni di cui è titolare, anche attraverso l'attività di costruzione e alienazione di singoli beni e successivo reinvestimento.

La Società può, inoltre, svolgere attività di gestione, valorizzazione e alienazione di beni immobili di proprietà di soggetti terzi, sia pubblici che privati.

In via strumentale, cioè per la migliore realizzazione degli obiettivi connessi all'esercizio delle attività di cui sopra, la Società altresì può compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie ritenute utili, inclusa l'assunzione di partecipazioni in altre società e/o enti costituiti o da costituire ovvero in fondi immobiliari.

La Società ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 e s.m.i. in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una "facoltà" e non un obbligo previsto dalla legge, rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di *Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (ad es. mappatura delle attività sensibili, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle attività sensibili,

ecc.) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzati a una prevenzione “attiva” dei Reati.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. (di seguito anche Modello 231 o semplicemente Modello), affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto, la Società ha approvato in data 27/07/2023 la presente versione del Modello.

### **3. GOVERNANCE**

EUR S.p.A. deriva dalla trasformazione dell’Ente Autonomo Esposizione Universale di Roma in Società per azioni, ai sensi del D.Lgs. n. 304/1999. La Società adotta un assetto di *Governance*, ossia il sistema di amministrazione e controllo volto ad assicurare la gestione efficace dell’azienda, di tipo tradizionale, con la presenza di un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale, i cui membri vengono nominati dall’Assemblea dei soci.

Nello specifico, di seguito si indicano i diversi attori presenti nel sistema organizzativo e di controllo adottato dalla Società, specificandone i ruoli e le interrelazioni anche tramite il rinvio a specifici documenti e ispirandosi ai principi di integrità, trasparenza e correttezza.

#### *Assemblea dei Soci*

L’Assemblea è convocata dall’Organo Amministrativo e hanno diritto ad intervenire i soci di EUR S.p.A., cui spetta il diritto di voto. La Presidenza dell’Assemblea è in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in mancanza, al Vice Presidente, se nominato, ovvero ad altra persona eletta dall’Assemblea

Gli aspetti relativi alle modalità di convocazione dell’Assemblea, alle deliberazioni nonché allo svolgimento della stessa, sono disciplinate all’interno dello Statuto di EUR S.p.A., cui si rinvia.

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") della Società è composto da 5 membri ed è competente nella gestione della Società stessa al fine di perseguire gli obiettivi strategici e conseguire l'oggetto sociale.

Il CdA elegge fra i suoi membri il Presidente e può nominare un Vicepresidente, che sostituisce il Presidente in caso di assenza e di impedimento del Presidente medesimo.

Gli aspetti relativi alle modalità di nomina degli amministratori, dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, del funzionamento (convocazioni, deliberazioni, rappresentanza della società), nonché le modalità di remunerazione degli stessi, sono disciplinate all'interno dello Statuto di EUR S.p.A., cui si rinvia.

Al CdA spetta la valutazione sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile predisposto dai delegati, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e alla gestione dei conflitti di interesse, rispetto alla natura e alle dimensioni della Società. In proposito, tale valutazione, al fine di adottare decisioni pertinenti e consapevoli da parte del CdA, deve essere supportata da un'adeguata attività istruttoria.

### Amministratore Delegato

Il CdA può, inoltre, delegare parte delle sue attribuzioni ad un solo componente che conseguentemente viene nominato Amministratore Delegato (di seguito anche "AD").

L'AD cura che l'assetto organizzativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e riferisce al Cda e al Collegio Sindacale, almeno ogni tre mesi, sull'andamento generale della gestione, sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni effettuate dalla Società e considerate, per dimensione e carattere, di maggiore rilievo.



### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale (di seguito anche “CdS”) di EUR S.p.A. è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti ed è nominato dall’Assemblea.

Ai sensi dell’art. 2403 c.c., il CdS “*vigila sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento*”.

Il ruolo del CdS, ai sensi di legge, è dunque quello di controllo sull’amministrazione. In particolare, il CdS deve:

- verificare che gli amministratori agiscano in modo informato e che, in particolare, prima di ogni riunione del Consiglio di Amministrazione, siano fornite a tutti i Consiglieri adeguate informazioni sulle materie all’ordine del giorno (cfr. art. 2381, comma 1, c.c.);
- verificare che gli amministratori delegati riferiscano al CdA e allo stesso CdS con la periodicità fissata dallo Statuto, sul generale andamento della gestione e sulle operazioni di maggior rilievo;
- valutare, sulla base delle informazioni ricevute dagli organi delegati, l’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società;
- accertare che siano rispettate le previsioni di cui all’art. 2391 c.c., nell’ipotesi in cui un amministratore abbia un interesse in una determinata operazione e, in particolare, che il CdA motivi adeguatamente le ragioni per la Società dell’operazione (ipotesi di conflitto d’interessi);
- verificare che i piani strategici, industriali e finanziari siano redatti, quantomeno, in tutte le situazioni in cui appaia opportuno (giudizio di opportunità);
- vigilare sull’esecuzione delle delibere assembleari, quantomeno, in ordine all’assenza di contrasto tra tali delibere e gli atti di gestione;

- vigilare sull'effettivo esame da parte degli amministratori in merito al funzionamento dell'OdV ex D.Lgs. n. 231/2001;
- vigilare sul corretto funzionamento del sistema amministrativo-contabile, nei termini delle procedure e dei metodi adottati (schemi adottati, deposito e pubblicazione), ovvero della completezza e chiarezza delle informazioni fornite nella nota integrativa e nella relazione sulla gestione, e che i singoli processi del ciclo aziendale siano correttamente riflessi nel sistema amministrativo-contabile stesso. Si tratta, pertanto, di fornire la propria lettura sull'andamento della Società ed esprimere i propri rilievi sul modo in cui il bilancio dia conto di tale andamento.

Per gli aspetti attinenti alla nomina e il funzionamento del Collegio Sindacale e per tutto quanto non specificato nel presente paragrafo, si rinvia a quanto definito all'interno dello Statuto di EUR S.p.A.

#### Società di revisione

La revisione legale dei conti sulla Società è esercitata da una società di revisione legale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2409 bis c.c., del D.Lgs. n. 39/2010, nonché in ottemperanza a quanto definito nello Statuto di EUR S.p.A. La Società di revisione incaricata dalla Società effettua un controllo di tipo analitico sulla generalità dei dati del bilancio della Società e della loro corretta registrazione.

#### Organismo di Vigilanza

La Società, nell'ambito dell'adeguamento del proprio sistema di organizzazione e controllo alle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, ha provveduto all'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), in relazione al quale si rinvia al paragrafo 6 del presente documento "*I sistemi di vigilanza del Modello 231*", nonché al documento "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*" adottato dallo stesso OdV.

### *Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari*

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, al fine di rafforzare i meccanismi di controllo sull'informativa finanziaria delle proprie aziende, ha deciso di fare propri i principi che hanno ispirato il Legislatore a intervenire sulla *Governance* delle società quotate (cfr. Legge n. 262/2005), prevedendo per tutte le società dallo stesso partecipate la nomina di un "*Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari*".

Pertanto, in ossequio a detta disposizione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Società ha provveduto a nominare il Dirigente Preposto (di seguito anche "DP") secondo le modalità definite dallo Statuto, assegnando allo stesso la responsabilità della predisposizione e del monitoraggio delle procedure organizzative volte a regolamentare i principali processi amministrativo-contabili, nonché del rilascio delle specifiche attestazioni previste dalla citata Legge n. 262/2005, così come modificata e integrata dal D.Lgs. 29 dicembre 2006, n. 303.

Le sopra menzionate normative hanno modificato l'art. 154-*bis* del TUF (D.Lgs. n. 58/98 Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione Finanziaria), il quale ad oggi prevede che "*il Consiglio di Amministrazione vigila affinché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti ai sensi del presente articolo, nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili*".

Alla luce di ciò, il CdA di EUR S.p.A., ha adottato lo specifico "*Regolamento del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari*", cui si rinvia, ove sono dettagliatamente definiti mezzi e poteri dello stesso.

### *La Funzione di Internal Auditing*

La Società è dotata di una Funzione Internal Auditing deputata ad assistere l'azienda al perseguimento degli obiettivi societari, finalizzando l'attività al monitoraggio e al miglioramento dei processi di controllo e di gestione dei rischi.

I principali obiettivi di tale Funzione possono essere così riassunti:

- controllo del regolare svolgimento delle attività operative;
- valutazione dell'affidabilità complessiva dei controlli interni.

Sulla base di tali obiettivi, le attività dell'IA si esplicano prevalentemente nel monitoraggio sul rispetto delle procedure aziendali (anche tramite periodici test sul funzionamento di tali procedure) e delle procure e deleghe conferite, nonché nella verifica dell'avvenuta rimozione delle anomalie riscontrate in merito all'operatività e nel funzionamento dei controlli ("follow up").

L'IA espleta compiti di accertamento, anche con riguardo a specifiche richieste del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, mantenendo specifici flussi informativi, di cui al Regolamento Internal Auditing adottato dal Consiglio di Amministrazione.

I Piani annuali di audit devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione.

#### *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche "RPCT") di EUR S.p.A. è indipendente ed autonomo e riferisce direttamente al CdA da cui è nominato. Il RPCT non ha alcuna autorità decisionale e/o responsabilità diretta di aree operative sottoposte a controllo e/o monitoraggio, né gerarchicamente subordinato ai responsabili di tali aree. Gli aspetti relativi ai compiti e alle funzioni del RPCT, nonché le responsabilità dello stesso, vengono riportate nel Regolamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adottato dal Consiglio di Amministrazione, nonché nell'atto di "*Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*" di EUR S.p.A.

## 4. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali. Con tale Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

#### **4.1. I reati previsti dal Decreto**

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001:

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 21 settembre 2019, n.105]
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificati dalla L. 69/2015]
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato]

dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016]
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificati dalla Legge del 29 Ottobre 2016 n.199]
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dalla L. n. 3/2018]
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs.

195/2021]

14. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies 1, D.Lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021])
15. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
16. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
17. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
18. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161]
19. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies) [articolo aggiunto a seguito dalla legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
20. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
22. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006)
23. **Reati Tributari** (Art. 25-quinquiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]
24. **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]



25. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

26. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

Per il dettaglio relativo alle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia si rimanda ad apposito allegato (Allegato 1 del presente documento - *“Elenco reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex. D.lgs. 231/2001”*).

#### **4.2. Le sanzioni previste dal Decreto**

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi, ai sensi dall'art. 9 comma 1 del Decreto, con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli, per la vita dell'ente, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni pecuniarie sono irrogate dal giudice che tiene in considerazione:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- a. interdizione dall'esercizio dell'attività;

- b. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni di pubblico servizio;
- d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

#### **4.3. L'adozione del “Modello di Organizzazione Gestione e Controllo” quale possibile esimente della Responsabilità Amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato all'OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

#### **4.4. Linee Guida di Confindustria**

Confindustria ha predisposto apposite Linee Guida che, ai sensi dell'art. 6 del citato decreto, costituiscono il codice di comportamento di riferimento sulla cui base possono essere adottati i modelli di organizzazione, gestione e controllo - previsti e disciplinati dal Decreto - degli enti aderenti a Confindustria.

EUR S.p.A. nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima predisposte, aggiornate a giugno 2021, di cui qui di seguito si riportano i punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale Direzione/Funzione aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto in oggetto;
- previsione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi.

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

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni scelta decisionale ed operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento, l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- previsione di obblighi informativi all'OdV da parte dei gestori delle attività a rischio.

## **5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI EUR S.P.A.**

### **5.1. Finalità del Modello**

L'adozione del Modello 231 costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, *Partner*, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

La Società ha deciso di adottare il presente Modello 231 con lo scopo di:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi, così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che EUR S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

## **5.2. Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello di EUR S.p.A. si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, Amministratore, membro del Collegio Sindacale;
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Direzioni/Funzioni dotate di autonomia finanziaria e funzionale;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali);
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

### 5.3. Struttura del Modello

L'art. 6, c. 3, D.Lgs. n. 231/2001 statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Nella predisposizione del Modello, EUR S.p.A. ha tenuto dunque conto, oltre che della disciplina dettata dagli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., anche dei principi espressi e contenuti nelle Linee Guida di Confindustria (*“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo”*), e nella nota illustrativa (*“La Disciplina in materia di Whistleblowing”*), nonché delle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Guardia di Finanza e dei più importanti e risalenti orientamenti giurisprudenziali e dottrinali.

Il Modello 231 di EUR S.p.A. si compone di una Parte Generale e dalla Parte Speciale (compresi i documenti allegati).

In particolare, la Parte Generale è composta da capitoli che contengono, nell'ordine:

- la descrizione della Società e del quadro normativo di riferimento;
- la descrizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- le regole dei Sistemi di Vigilanza della Società, con particolare riguardo alla costruzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello;

e dalla Parte Speciale che contiene:

- i principi generali di comportamento definiti dalla Società;

- i processi aziendali / attività “sensibili”, nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- i reati astrattamente configurabili;
- i principi di controllo specifici in relazione a ciascuna attività sensibile.

#### **5.4. Individuazione dei processi “a rischio reato” del Modello**

L’art. 6, (comma 2, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello dell’ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli ordinamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sono stati identificati, anche attraverso la conduzione di apposite interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Direzione/Funzione competente, i processi e le relative attività sensibili rilevanti per la Società, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto.

A valle delle analisi e delle valutazioni effettuate, di seguito si riportano i processi a rischio reato 231 individuati:

- a.** gestione dei rapporti con i soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- b.** gestione del patrimonio aziendale;
- c.** risorse umane e organizzazione;
- d.** relazioni esterne e comunicazione;
- e.** amministrazione, finanza e controllo;
- f.** ciclo passivo;
- g.** ciclo attivo;
- h.** pianificazione e controllo del *budget*;
- i.** gestione dei rapporti con gli Enti pubblici competenti per l’espletamento degli adempimenti necessari alla liquidazione e alla rendicontazione di finanziamenti e contributi, nonché predisposizione della relativa documentazione;



- l. operations;*
- m.** attribuzione di incarichi e nomine;
- n.** affari societari, legali e contenzioso;
- o.** gestione assemblee e altri adempimenti societari;
- p.** gestione infrastrutture informatiche;
- q.** salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (ai sensi del D.Lgs. 81/08);
- r.** gestione degli adempimenti in materia ambientale ai sensi del D.Lgs. 121/2011
- s.** attività svolte in forma associata, attraverso il coinvolgimento in un'organizzazione per la quale potrebbero verificarsi presupposti del vincolo associativo ex art. 416 c.p. anche in natura mafiosa.

#### **5.5. Dettaglio della “Matrice delle aree a rischio-reato ex D.Lgs. 231/2001”**

L'analisi del profilo di rischio-reato della Società è formalizzata all'interno della “*Matrice delle aree a rischio-reato ex D.Lgs. 231/2001*”.

In particolare, la Matrice si articola individuando i processi a rischio-reato, le attività “sensibili”, le principali Direzioni/Funzioni coinvolte, le categorie e le fattispecie di reato, rilevanti ai sensi del Decreto, e considerate applicabili, nonché le modalità e finalità di commissione dei reati. Di seguito si riporta il dettaglio degli elementi che costituiscono la matrice:

- Processi a “rischio” / attività “sensibili”: processi e attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Principali Direzioni/Funzioni coinvolte: Direzioni/Funzioni che, per procura/deleghe o per responsabilità del processo e nella specifica attività sensibile identificata, potrebbero avere gli strumenti per commettere il reato;
- Illecito ex D.Lgs n. 231/2001 e Reato presupposto: macrocategoria di Reato (con indicazione dell'art. di riferimento del Decreto) e relativa fattispecie di reato potenzialmente associata all'attività individuata;
- Esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione: potenziali strumenti e modalità attraverso le quali potrebbe verificarsi la commissione dei reati associati a ciascuna

attività sensibile e possibili motivazioni per cui i soggetti sopra identificati potrebbero essere spinti a commettere il reato a vantaggio ed interesse della Società.

Inoltre, la Matrice in esame è costituita da una sezione dedicata alla valutazione del rischio 231. Nello specifico, sono indicati i seguenti fattori:

- Probabilità di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, valutata su una scala a quattro livelli (improbabile, moderato, probabile e molto probabile) in base alla rilevazione di alcuni *driver* pre-identificati. Nello specifico, i *driver* considerati sono i seguenti:
  - livello di complessità del processo decisionale;
  - coinvolgimento di terze parti nell'attività sensibile;
  - coinvolgimento di rappresentanti della Pubblica Amministrazione nell'attività sensibile;
  - la frequenza di segnalazioni pervenute alla Società o all'OdV;
  - la frequenza delle violazioni o irregolarità verificatesi in passato.
- Impatto potenziale relativo alla commissione dei reati ritenuti applicabili alla Società, valutato su una scala a quattro livelli (trascurabile, moderato, medio, alto), considerando le conseguenze sulla medesima (in termini economici, legali, reputazionali e di responsabilità sociale) e sugli *Stakeholders* (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese).

La combinazione della probabilità e dell'impatto potenziale di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01, senza tener conto dei presidi del sistema di controllo interno, permette di determinare il rischio inerente.

- Principi di controllo. Nello specifico, a seguito della predisposizione della Mappatura delle aree a rischio reato ex D.Lgs. 231/2001, per ciascun illecito 231 – ossia Macrocategoria di Reato – collegato alla specifica attività sensibile è prevista la valutazione circa l'esistenza e l'efficacia, a livello di disegno, di quattro principi di controllo, nonché la definizione di un livello complessivo di presidio dell'illecito 231 connesso alla singola attività sensibile secondo una scala a quattro livelli (nullo,

basso, medio, alto). In particolare, sono stati individuati i seguenti principi che sono stati oggetto di valutazione:

- Formale definizione dei controlli nell'ambito delle procedure aziendali (regolamentazione);
  - Esistenza di segregazione dei compiti e delle responsabilità aziendali;
  - Svolgimento delle attività di controllo secondo modalità automatiche e/o con evidenza documentale del controllo (tracciabilità del controllo);
  - Archiviazione della documentazione.
- Livello complessivo di presidio. Gli *score* associati ai singoli componenti di presidio sono aggregati ai fini della determinazione di uno *score* qualitativo complessivo. Tale *score* è riparametrato ai fini della determinazione del livello complessivo di presidio. Il livello complessivo di presidio dell'illecito ex D.Lgs. 231/01 connesso alla singola attività sensibile, risultante dalle valutazioni espresse circa l'esistenza dei quattro principi di controllo sopra illustrati, incide sulla probabilità di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001. In particolare, in base allo *score* del livello complessivo di presidio (inesistente, carente, adeguato, ottimizzato), viene applicato alla probabilità un coefficiente di riduzione che genera il rischio residuo, valutato su una scala a quattro livelli (basso, medio, medio-alto, alto).
  - Rischio residuo. A seguito della valutazione dei suddetti principi di controllo, è determinato il livello di rischio residuo. Tale valore è ottenuto combinando i valori dell'impatto e della probabilità determinata a seguito dell'applicazione del coefficiente di riduzione.

La Matrice 231 è parte integrante del Modello della Società ed è costantemente sottoposta a monitoraggio e aggiornamento da parte l'OdV, in quanto si configura come strumento per individuare l'esposizione al rischio reato e gli ambiti in cui è necessario che la Società intervenga al fine di garantire un sistema di controllo adeguato. Infatti, a seguito della valutazione del rischio residuo di commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, è possibile individuare, negli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi illeciti, gli specifici elementi di controllo esistenti. Dall'analisi di tali elementi di

controllo è possibile definire eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere.

### **5.6. Reati applicabili alla Società**

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto in linea con le reali esigenze della Società e delle attività che essa svolge e nell'ambito delle quali potrebbero configurarsi i reati previsti dal Decreto.

Di seguito sono riportati i reati in cui EUR S.p.A. potrebbe incorrere in assenza di un adeguato sistema di controllo:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/01);
- reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/01);
- reati di omicidio e lesioni, gravi o gravissime, colposi commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1, D.Lgs. n. 231/01);
- delitti in materia di violazione di diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/01);
- reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/01);

- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/01);
- reati transnazionali (L. n. 146/2006);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/01);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

Di seguito sono, altresì, riportati i reati previsti dal Decreto ritenuti non applicabili. Tale considerazione deriva sia dall'analisi della ratio della norma che del profilo della Società:

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) (art. 25 ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25 quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (art. 25 sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001).

### 5.7. Principi generali di controllo interno

EUR S.p.A., con il presente Modello, intende dare concreta applicazione del nuovo sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati, così come peraltro richiesto da Confindustria nelle proprie Linee Guida.

Nell'ambito di ciascuna attività "sensibile" a rischio individuato, la Società deve porre alcuni specifici presidi. Il grado di controllo che EUR S.p.A. ha stabilito di attuare per ciascuna attività a rischio è funzione, oltre che di una valutazione in termini di costi-benefici, della soglia di rischio ritenuta accettabile dall'ente stesso per quella determinata attività.

A tal fine, la Società ha preso come *framework* dei controlli quello che ad oggi rappresenta il riferimento internazionale comunemente accettato come Modello in tema di *Governance* e controllo interno, cioè il noto "*CoSO Report*" - *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l'*Institute of Internal Auditors* e l'*AICPA* fra le *Sponsoring Organizations*) che lo ha adottato e proposto quale Modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese.

Sulla base di detto *framework* di riferimento si riportano di seguito gli elementi che lo compongono con una breve descrizione volta a definirne ai fini del presente Modello la sostanza e le caratteristiche. Gli elementi di seguito riportati e descritti sono stati posti alla base della valutazione dei controlli in essere nella mappa delle aree a rischio e richiamati nella Parte Speciale relativamente alle singole famiglie di reato:

- **Regolamentazione:** i processi/attività "sensibili" devono essere regolamentati da specifiche disposizioni aziendali debitamente formalizzate e comunicate a tutti il personale. Ai fini del presente Modello, detta regolamentazione potrà avvenire per mezzo di:
  - regole comportamentali contenute nel Codice etico e nella Parte Speciale di questo Modello;
  - procedure organizzative.
- **Comunicazione:** le disposizioni e le regole aziendali devono essere comunicate tempestivamente e formalmente a tutti i destinatari, così da poter assolvere all'onere

probatorio in caso di contestazioni nei confronti di soggetti che pongano in essere comportamenti in violazione delle stesse.

- **Tracciabilità:** le attività di cui si compongono i processi aziendali, ed in particolare quelle di controllo, devono essere tracciate in modo da consentire una verifica anche a posteriori (es.: *audit/testing*). Tale elemento risulta maggiormente garantito dall'utilizzo di specifici sistemi applicativi (es. *software* gestionale).
- **Reporting:** il sistema di controllo deve essere supportato da idonei sistemi di *reporting* che consentano al vertice aziendale di avere contezza delle attività svolte e di quelle previste, mediante *report* strutturati che garantiscano l'affidabilità delle informazioni in essi contenute, così da poter orientare le scelte strategiche del vertice.
- **Monitoraggio:** un valido sistema di controlli deve essere costantemente monitorato da una specifica Direzione/Funzione indipendente e a ciò preposta (*Internal Auditing, Compliance e Risk Management*) che verifichi la corretta applicazione ed il rispetto delle regole adottate dalla Società.
- **Reazione alle violazioni:** il sistema di controllo, infine, deve essere completato da un efficace sistema di sanzioni predisposto per ottenere il rispetto delle regole adottate.

A fronte di ciascun processo valutato come sensibile ai fini del D.Lgs. n. 231/01 inoltre sono individuati presidi di controllo specifici, che rappresentano specifici elementi di controllo riferibili alle attività a rischio finalizzati ad irrobustire ulteriormente il sistema di controllo interno in funzione dei rischi che si propone di contenere.

Ulteriori principi di controllo, che dovranno essere assicurati in tutte le attività "a rischio reato", consistono nel:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio (per esempio nei rapporti con la P.A.);

- definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna Direzione/Funzione coinvolta nelle attività “sensibili” a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell’autorizzazione, dell’esecuzione e del controllo;
- regolamentare l’attività a rischio, per esempio tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell’attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi abbia autorizzato l’operazione, chi l’abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall’utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l’operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;
- assicurare la documentabilità dei controlli effettuati. A tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi;



- garantire la presenza di appositi meccanismi di *reporting* che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale che svolge l'attività considerata a rischio (*report* scritti, relazioni, ecc.);
- garantire l'affidabilità del *reporting* finanziario al vertice aziendale;
- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole Direzioni/Funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

I precetti sopra descritti devono essere rispettati in tutti i processi aziendali e, in particolar modo, nei processi individuati come sensibili nella mappatura allegata al presente Modello.

Sarà responsabilità dell'OdV, per il tramite della Funzione *Internal Auditing*, verificare che le Direzioni/Funzioni aziendali competenti provvedano tempestivamente alla verifica e adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati.

L'esito di detto processo di verifica e adeguamento dovrà essere oggetto di specifico *report* periodico da parte delle Direzioni/Funzioni aziendali per quanto di loro competenza, secondo la modalità e la tempistica stabilite dall'OdV stesso.

## **5.8. Il Sistema organizzativo e autorizzativo**

### **5.8.1. Il sistema organizzativo**

Come chiarito dalla Linee Guida, il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

La struttura organizzativa di EUR S.p.A. è formalizzata in un organigramma aziendale, che con chiarezza individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna Direzione/Funzione, le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura.

### 5.8.2. Il sistema autorizzativo

Nelle Linee Guida viene inoltre chiarito che i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate “a rischio reato”.

Attenendosi ai suggerimenti delle Linee Guida e per quanto di rilevanza ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, la Società, per il tramite della Funzione Risorse Umane, provvede costantemente ad:

- aggiornare l’articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- istituire ed alimentare un flusso informativo formalizzato verso tutte le Direzioni/Funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul rispetto dei poteri di firma.

### 5.9. Il sistema Procedurale

EUR S.p.A., in attuazione dei principi sopra descritti, ha provveduto all’implementazione al proprio interno un sistema procedurale integrato, volto a regolamentare i principali processi aziendali in ottemperanza alle esigenze operati e di *compliance* ovvero a quanto richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001, dalla L.190/12, nonché dalla Legge n. 262/2005.

Tale sistema prevede un insieme di procedure aziendali organizzate secondo criteri di codifica descritti e regolamentati dalla procedura di gestione della regolamentazione interna, in grado di identificare le procedure adottate al duplice scopo di prevenire e impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare il maggior grado di attendibilità del *reporting* finanziario così come disposto dalla Legge n. 262/2005.

Allo scopo di garantire l’efficace attuazione del Modello 231, i Responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure aziendali di loro competenza, quando tali modifiche si dimostrano inefficaci ai fini di una

corretta adozione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o le integrazioni alle procedure necessarie al fine di dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello. In tale contesto, la Funzione *Compliance e Risk Management* garantisce la conformità e il costante allineamento del corpo procedurale di EUR S.p.A. al Modello 231 vigente, nonché alla normativa di riferimento.

#### **5.10. Il sistema di gestione delle risorse finanziarie**

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli devono prevedere “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati*”.

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

Al fine di assicurare la corretta gestione delle risorse finanziarie EUR S.p.A. ha provveduto a regolamentare i principali processi amministrativo-contabili con specifiche procedure organizzative predisposte nell'ottica di aderire volontariamente a quanto disposto dalla Legge n. 262/2005.

Dette procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione fraudolenta delle regole in esse previste costituisce motivo per l'applicazione del Sistema disciplinare del Modello.

Sulle procedure sopra richiamate dovrà essere esercitato il dovuto controllo da parte di tutte le Direzioni/Funzioni coinvolte nei processi di gestione delle risorse finanziarie, in nome del principio di responsabilizzazione delle funzioni stesse, e degli organi di controllo di EUR S.p.A., tra cui *in primis* il “Dirigente preposto alla redazione delle scritture contabili e societarie” e, ai fini del Decreto, l'OdV, il quale dovrà dare contezza nelle comunicazioni periodiche al CdA dei controlli effettuati in merito alla conoscenza e alla corretta applicazione delle suddette procedure, previo confronto con il DP.

Ogni aggiornamento alle suddette procedure dovrà essere reso noto all'OdV secondo quanto disciplinato dalla tabella dei flussi informativi di cui al presente MOG.

## 6. I SISTEMI DI VIGILANZA DEL MODELLO 231

Alla luce del combinato disposto dagli artt. 6 e 7 del D. L.gs n. 231/2001 e s.m.i, la presente Parte Generale si compone dei seguenti elementi:

- Codice Etico;
- Organismo di Vigilanza;
- *Whistleblowing*;
- Sistema Disciplinare;
- Formazione, comunicazione e aggiornamento del Modello 231.

### 6.1. Codice Etico

In ottemperanza ai criteri di buona *Governance*, la Società ha adottato il proprio “*Codice Etico di EUR S.p.A.*” (Allegato n. 2 al presente Modello), con l’obiettivo di garantire il rispetto di determinati principi e regole di condotta definite nel Codice Etico della Società che contribuiscono alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ogni eventuale modifica del Codice Etico è di competenza del CdA. Il Codice Etico si rivolge sia ai soggetti legati direttamente da un rapporto di lavoro dipendente, dai quali EUR S.p.A. può esigere il rispetto delle disposizioni etiche, sia agli amministratori, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi, che possono svolgere attività per conto della Società.

L’efficacia applicativa del Codice Etico, pertanto, è direttamente applicabile anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito. È responsabilità dell’OdV individuare e valutare, con il supporto delle Direzioni/Funzioni aziendali competenti, l’opportunità dell’inserimento di specifiche clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati.

L'OdV è deputato al controllo circa il funzionamento e l'osservanza del Codice Etico rispetto alle attività specifiche della Società, provvedendo a comunicare tempestivamente ogni eventuale incoerenza o necessità di aggiornamento al CdA.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, devono essere tempestivamente discussi con l'OdV, così come chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice Etico o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione all'OdV.

Nel caso in cui una delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, prevarrà quanto stabilito dal Codice.

L'inosservanza dei principi contenuti nel presente Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in base alle specifiche modalità previste.

## **6.2. Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1, lett. b), prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, la prova dell'istituzione di un Organismo interno all'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Relativamente alla composizione dell'OdV, la legge non fornisce particolari indicazioni. Solamente il comma 4 bis dell'art. 6 del Decreto, introdotto dalla L. 12 novembre 2011, n. 183, recante "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*", dispone che "*nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)*".

È dunque consentito optare per una composizione sia monocratica che collegiale. Al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli, la scelta tra l'una e l'altra soluzione deve essere effettuata tenendo conto delle dimensioni e dell'attività aziendale.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'OdV di EUR S.p.A. viene individuato in un organo plurisoggettivo a composizione collegiale mista, composto da tre membri esterni e da un membro interno. Tra i membri dell'OdV è presente un professionista specializzato nella materia del diritto penale, nonché professionisti specializzati nella materia del diritto amministrativo e/o del diritto societario e/o in materia di gestione d'impresa.

#### 6.2.1. Requisiti e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- *autonomia e indipendenza*: come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'OdV nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'organo dirigente). L'OdV deve, pertanto, essere inserito in una posizione la più elevata possibile con la previsione di un riporto informativo al massimo Vertice operativo aziendale. Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, *“è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi”*. Si precisa che per “compiti operativi” ai fini del presente Modello e dell'attività di EUR S.p.A., si intendono qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Società.
- *professionalità*: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

- *continuità di azione*: si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello. Tale requisito deve connotare l'attività dell'OdV per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, nonché quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'OdV deve:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- assicurare continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;

poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il Vertice aziendale. I membri dell'OdV devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado incluso con componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono essere componenti degli organi amministrativi della Società;
- non devono vantare rapporti lavorativi negli ultimi tre anni con soggetti con i quali o nei confronti dei quali possono essere compiuti gli illeciti di cui al Decreto;
- non devono essere portatori di conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società;
- non devono avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore

credizio finanziario mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;

- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione;
- non devono essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

#### 6.2.2. L'ODV e l'interazione con le altre Direzioni/Funzioni Aziendali

L'OdV, nello svolgimento dei compiti affidatigli e per le proprie finalità istituzionali, potrà avvalersi inoltre della collaborazione:

- della Funzione *Internal Auditing*, per la verifica dei processi gestionali e dell'applicazione delle procedure organizzative emanate in attuazione del presente Modello;
- della Funzione *Compliance e Risk Management*, per ottenere le evidenze circa le azioni adottate da EUR S.p.A., volte a garantire la *compliance* con il Modello 231, nonché per le attività di identificazione, valutazione e controllo dei rischi di commissione di reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- di altre Direzioni/Funzioni della Società, quali, a mero titolo esemplificativo:
  - la Funzione Risorse umane (in ordine, per esempio, alla formazione del personale sui temi relativi al Decreto e all'applicazione del Sistema Disciplinare);
  - la Funzione Amministrazione Finanza e Controllo (in ordine, per esempio, al controllo dei flussi finanziari).
- di opportuni supporti esterni, secondo le valutazioni del caso.



È previsto, inoltre, per il corretto e completo espletamento delle attività di vigilanza, un coordinamento sistematico dell'OdV con tutte le Direzioni/Funzioni aziendali della Società.

### 6.2.3. *Report* informativo dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità ad esso connesse al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale.

L'OdV si riunisce almeno bimestralmente e relaziona:

- su base continuativa con il Presidente e l'Amministratore Delegato;
- su base periodica nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Relativamente a quest'ultima forma di *reporting*, l'OdV predispone i seguenti rapporti scritti:

- con cadenza semestrale, relazione di sintesi dell'operato dell'OdV (attività complessivamente svolte, attività non effettuate per giustificate ragioni di tempo e risorse, suggerimenti di interventi correttivi/migliorativi del Modello ritenuti necessari o opportuni e loro stato di realizzazione);
- con cadenza annuale, i risultati ottenuti dall'attività di verifica svolta e il piano di verifiche previste per il successivo periodo di riferimento.

L'OdV deve informare tempestivamente l'Organo amministrativo qualora nello svolgimento della propria attività dovesse riscontrare aspetti critici connessi con l'attività di gestione e controllo dei processi amministrativo-contabili. Viceversa, qualora l'Organo amministrativo, nell'ambito di sua competenza, venga a conoscenza di comportamenti, da parte delle funzioni direttive e del personale della società, che integrino violazioni del Modello e dei suoi elementi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'OdV.

All'OdV sono date in copia le relazioni predisposte dal DP per il Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'OdV stesso nell'apposito archivio secondo le modalità e i tempi da questo stabiliti.

L'OdV (o anche un singolo componente dello stesso) potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello e a situazioni specifiche, direttamente e indirettamente inerenti all'applicazione del Modello e/o l'attuazione del Decreto.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le strutture tecniche competenti di EUR S.p.A. per i diversi profili specifici.

#### 6.2.4. Il sistema dei flussi informativi “nei confronti” dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2 comma, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV quale “*organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso*”.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

In EUR S.p.A., l'assetto operativo del sistema dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da apposita procedura (Allegato 3 al presente documento - “*Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01*”), a cui si rimanda per maggiori approfondimenti.

### 6.3. Whistleblowing

#### 6.3.1. Il testo di legge

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231 inserendo all'articolo 6 *"Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente"* una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla gestione dell'istituto c.d. *Whistleblowing*.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di *"attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segnalanti o *"whistleblowers"*, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, il suddetto decreto prevede è intervenuto modificando il comma 2-bis, articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedendo che: «2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).».

Ai sensi del citato Decreto, oltre alle condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del MOG 231, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono una violazione della normativa nazionale o europea.

In particolare, l'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione si estendano anche:

- ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà del *whistleblower* o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### 6.3.2. La procedura di segnalazione degli illeciti di EUR S.p.A.

EUR S.p.A. ha adottato un'apposita Procedura aziendale (*"Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing e anonime)"*), al fine di migliorare l'efficacia dello strumento e permettere una gestione più efficace delle segnalazioni pervenute, alla quale si rinvia per quanto non previsto nel presente paragrafo.

La procedura fornisce indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni ed esplicita le forme di tutela e di garanzia che l'ordinamento riconosce al *whistleblower*.

Ai fini della Presente Parte Generale, si citano esclusivamente la modalità di trasmissione delle segnalazioni e i destinatari delle segnalazioni, rimandando alla predetta Procedura per gli opportuni approfondimenti.

Nello specifico, le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e possono essere effettuate tramite piattaforma informatica che garantisce l'anonimato del segnalante, accessibile dal menu principale della "Intranet" aziendale dalla Società (tab "Segnalazioni"). In particolare, la piattaforma richiede l'indicazione di elementi/informazioni necessari ad avviare le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Il destinatario di tali segnalazioni è il RPCT. Tuttavia, con riferimento alle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, previo consenso del segnalante, è previsto un apposito flusso verso l'OdV.

Le segnalazioni sono gestite dal gestore delle segnalazioni seguendo il procedimento indicato all'interno della suddetta procedura aziendale.

Si specifica che la tutela della riservatezza del segnalante è garantita in ogni contesto connesso alla segnalazione, anche nel momento in cui la medesima viene inoltrata a soggetti terzi, salvo i casi in cui, in virtù di disposizioni di legge speciali, l'anonimato non possa essere opposto quali, ad esempio, indagini penali, amministrative e tributarie, etc.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel paragrafo 6.4 del presente documento, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

#### **6.4. Il sistema Disciplinare**

Il Sistema disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti non conformi posti in essere sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte di amministratori e sindaci, nonché da parte di consulenti, dei componenti dell'OdV, di collaboratori e terzi.

La efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, c. 2, lett. e), e dell'art. 7, c. 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01).

Invero, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- Specificità ed autonomia: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'autonomia, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- Compatibilità: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- Idoneità: il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- Proporzionalità: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- Redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

#### 6.4.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal CCNL FEDERCULTURE, per i dipendenti, e CONFSERVIZI, con riferimento ai dirigenti. La Società assicura altresì che sul piano procedurale si applica l'art. 7 della l. n. 300 del 30 maggio 1970 "*Statuto dei lavoratori*" per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

#### 6.4.2. Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del MOG 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel MOG 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:



- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

#### 6.4.3. Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;

- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D. Lgs. n. 231/01, in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

#### 6.4.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL FEDERCULTURE, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL citato. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il MOG 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MOG 231 nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e. licenziamento disciplinare (con o senza periodo di preavviso).

**a) Rimprovero verbale o b) rimprovero scritto**

L'ammonizione verbale o scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal MOG 231;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

***c) Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione***

La multa (di importo non superiore a tre ore di retribuzione), in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- recidive di un'infrazione già sanzionata con il richiamo verbale o scritto;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

***d) La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni***

La sospensione dal lavoro (per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro) e dalla retribuzione, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- recidive di un'infrazione già punita con la multa nei sei mesi precedenti;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

***e) Licenziamento disciplinare (con o senza periodo di preavviso)***

Il licenziamento disciplinare, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- recidive di un'infrazione già punita con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- prima infrazione di maggiore gravità, adottata altresì con dolo o colpa grave;
- in generale, inosservanza, con dolo o colpa grave, (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del MOG 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del MOG 231 senza darne informazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale informazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

#### 6.4.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche

all'esterno; a esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente MOG 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente. Nel caso specifico di Eur S.p.A. il CCNL di riferimento è quello di CONF SERVIZI ma in mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al MOG 231 e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del MOG 231 da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del MOG 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggiore gravità.

In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di infrazione di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni in via cautelare previste dal D.Lgs 231/01 e tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro stesso che trova nell' *intuitu personae* il suo presupposto fondamentale.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del MOG 231, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del MOG 231 ad un dirigente senza darne informazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale informazione si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

#### 6.4.6. Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs. 231/01)

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente MOG 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOG 231 adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono

tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili devono essere proporzionate alla gravità delle informazioni, culminando in caso di massima gravità con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

#### 6.4.7. Misure nei confronti dei soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *Partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio,



nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per rendere disponibili ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente MOG 231 e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di organizzazione, è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **6.5. Formazione**

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da EUR S.p.A., al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Funzione Risorse Umane, in condivisione con l'OdV, promuove la realizzazione di un piano di formazione specifico dei soggetti destinatari del presente Modello, in merito ai contenuti di tale documento e del Decreto.

I requisiti che detto programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);

- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché della capacità di apprendimento del personale e del grado di commitment del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere persona competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per EUR S.p.A. e per le strategie che essa intende perseguire;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. In particolare, la formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire a ogni individuo di:

- conoscere i precetti stabiliti dal D.Lgs. n. 231/2001 e di essere consapevole che EUR S.p.A. intende farli propri e renderli parte integrante della cultura aziendale;
- conoscere gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere tramite l'implementazione del Modello e le modalità con le quali le mansioni di ciascuno possono contribuire al raggiungimento degli stessi;
- avere cognizione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità all'interno del sistema di controllo interno presente in EUR S.p.A.;
- conoscere quali sono i comportamenti attesi o accettabili e quelli non accettabili da EUR S.p.A.;
- conoscere i canali di *reporting* adeguati al tipo di informazione che si vuole comunicare e al soggetto cui si vuole far arrivare la comunicazione stessa, e, in

particolare, sapere a chi segnalare e con quali modalità la presenza di anomalie nello svolgimento delle attività aziendali;

- essere consapevole dei provvedimenti disciplinari applicabili nel caso di violazioni delle regole del presente Modello;
- conoscere i poteri e i compiti dell'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente "a rischio reato". Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale che specifica. In particolare, la formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità di individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno, cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio, saranno destinatari di una formazione specifica al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Saranno, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

## **6.6. Il rapporto del Modello con la Legge Anticorruzione n. 190/2012**

Con la deliberazione n. 1134 del 8 novembre 2017 recante *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha disegnato il punto di riferimento in materia di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione nelle società a controllo pubblico, negli enti di diritto privato controllati, nelle società partecipate e negli enti di diritto privato considerati dal legislatore all’art. 2 *bis*, co. 3, del D. Lgs. 33/2013. Tali linee guida seguono l’adozione del D. Lgs. 97/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza [...]”* che ha modificato le previsioni del D. Lgs. 33/2013 e della L. 190/2012, ridefinendone gli ambiti di applicazione.

Nel PNA 2022, l’ANAC ha ribadito che, ai sensi della Legge n. 190/2012, le società in controllo pubblico, anche congiunto e anche indiretto, adottano le misure per prevenire fenomeni di corruzione e illegalità integrando quelle del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, al fine di completare il sistema di prevenzione. In particolare, le indicazioni fornite dall’ANAC prevedono la possibilità di accorpate, in un unico documento, le misure di prevenzione della corruzione e i presidi di controllo di cui al Modello 231, riservando alle prime una autonoma sezione e lasciando all’ente la possibilità di mantenere distinti i due strumenti di prevenzione in considerazione delle differenze sostanziali che contraddistinguono i due documenti, in particolare per quanto riguarda la tipologia di reati da prevenire. Di fatti, il D. Lgs. 231/2001 è rivolto alla prevenzione dei reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente o che comunque siano stati commessi nell’interesse della Società; mentre la Legge n. 190/2012, la quale è finalizzata a prevenire anche i reati commessi a danno dell’ente.

In considerazione di tali differenze sostanziali tra il D.Lgs. n. 231/2001 e la Legge n. 190/2012, la Società ha ritenuto opportuno mantenere separati il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e il MOG 231, assicurando

un coordinamento funzionale sia tra i due documenti, sia agli atti che provvedono a dare concreta esecuzione ai principi contenuti nei medesimi.

Il presente Modello 231 è, pertanto, integrato dalle misure e dai presidi previsti all'interno del PTPCT della Società. Si rimanda a quest'ultimo per gli opportuni approfondimenti relativamente alle misure per la prevenzione della corruzione adottate da EUR S.p.A.

Inoltre, l'OdV effettua l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013 in funzione analoga OIV.

### **6.7. Comunicazione**

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, EUR S.p.A. darà piena pubblicità al presente Modello, e della documentazione in ambito etico che l'azienda ha adottato, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

Per essere efficace, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), di tempestività, di aggiornamento (deve contenere l'informazione più recente) e di accessibilità.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali per esempio l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale.

EUR S.p.A. promuove la conoscenza e la diffusione dei principi e delle regole di condotta previsti dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i *Partner*, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che la Funzione Affari Legali, sentito l'OdV, provvederà a inserire negli schemi contrattuali di riferimento

### **6.8. Aggiornamento del MOGC 231**

Gli interventi di adeguamento o aggiornamento del Modello 231 sono previsti in occasione di:

- innovazioni normative;
- modifiche della *Governance* e della struttura organizzativa della Società, aventi impatto sull'attuazione del sistema di controllo definito nel presente documento;
- modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
- violazioni e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del suddetto sistema di controllo interno.

Gli organi di controllo preposti valutano, con continuità, l'adeguatezza degli stessi ai fini di eventuali aggiornamenti. Tutti gli interventi devono essere orientati a mantenere nel tempo l'efficacia del Modello 231 e rivestono pertanto un'importanza prioritaria. A tal fine, è stata istituita la Funzione *Compliance e Risk Management* incaricata di garantire la tempestiva revisione e aggiornamento del Modello 231 nei casi sopra elencati, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza.