

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D. LGS. N. 231 DEL 2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Vaga S.r.l. il 16/11/2018 ed aggiornato il 30/04/2020 e il 21/11/2023 dal Consiglio di Amministrazione

INDICE SOMMARIO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	1
EX D. LGS. N. 231 DEL 2001	1
CAPITOLO 1.....	5
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 Introduzione.....	6
1.2 Natura della responsabilità.....	6
1.3 Fattispecie di reato	7
1.4 Apparato sanzionatorio	12
1.5 Delitti tentati	14
1.6 Vicende modificative della società.....	14
1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	15
1.8 Reati commessi all'estero	15
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	16
1.10 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	16
1.11 Destinatari del Modello	18
1.12 Codice di comportamento (Linee guida)	18
1.13 Sindacato di idoneità.....	19
CAPITOLO 2.....	21
ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ.....	21
[OMISSIS]	21
CAPITOLO 3.....	22
ARTICOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	22
3 Risk assessment e gap analysis.....	23
3.1 Premessa	23
3.2 Individuazione dei processi e delle Aree di rischio (FASE 1 e 2).	24
3.3 Rilevazione della situazione "As – Is" e Valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan (Fase 3).....	24
3.4 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Fase 4)	25
3.5 Finalità e struttura del Modello 231 adottato da Vaga.....	25
3.6 Destinatari del Modello	26
3.7 Il Modello all'interno del Gruppo.....	27
3.8 Standard di controllo e Sistema di Controllo Interno.....	27
CAPITOLO 4.....	30
ORGANISMO DI VIGILANZA	30
4.1 Organismo di Vigilanza di Vaga.....	31
4.1.1 Membri.....	31
4.1.2 Nomina	31
4.1.3 Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza	33
4.2 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	35
4.2.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	35
4.2.2 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza	36
4.2.3 Whistleblowing	37

4.2.4	Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza di Vaga S.r.l. e l'Organismo di Vigilanza di Mapei S.p.A.	42
CAPITOLO 5.....		43
ELEMENTI DI STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE		43
5.1	Funzione del sistema disciplinare.....	44
5.2	Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	44
5.3	Misure nei confronti del personale non dirigente.....	45
5.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	47
5.5	Misure nei confronti dei Sindaci	48
5.6	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	48
5.7	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	48
CAPITOLO 6.....		50
PRINCIPI GENERALI DELLA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE		50
6.1	Premessa	51
6.2.	Dipendenti.....	51
6.3	Componenti degli organi sociali.....	52
6.4	Altri destinatari	53
CAPITOLO 7.....		54
CRITERI GENERALI PER LE PRIME ATTUAZIONI E AGGIORNAMENTO O ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....		54
7.1	Premessa	55
7.2	Casi e criteri di definizione del Programma.....	55
PARTE SPECIALE		58
[OMISSIS]		58

Documenti allegati:

Allegato A: Reati presupposto applicabili [OMISSIS]

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001” o “d.lgs. n. 231 del 2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, che si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente possono essere sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della società stessa dagli amministratori o dai dipendenti.

La responsabilità della società viene esclusa se ha adottato ed efficacemente implementato, prima della commissione di reati, un adeguato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) idoneo a prevenire i reati stessi; Modello i cui principi possono essere rinvenuti nel Codice di Comportamento (“Linee guida”) predisposto dalla Confindustria (Associazione Italiana Industriale).

Seppur non sia formalmente modificato il principio di personalità della responsabilità penale, la disciplina contenuta nel d.lgs. 231/2001 affianca l’eventuale risarcimento del danno e l’obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell’autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale). Il d.lgs. 231/2001 modifica l’ordinamento giuridico italiano in quanto le società non sono estranee alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell’interesse delle società stesse.

1.2 *Natura della responsabilità*

La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia.”*

Il d.lgs. n. 231 del 2001 ha, infatti, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27 della Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa delle società: il carattere afflittivo delle sanzioni irrogabili a carico della società, la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

1.3 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa delle società sono soltanto quelle espressamente elencate dal Decreto¹ e possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Decreto agli artt. 24 e 25, successivamente modificati dalla legge 190/2012, dalla legge 161/2017, dalla legge 3/2019, dal d.lgs. 75/2020 e da ultimo dal D.L. 4/2022 convertito nella L. 25/2022, che ha esteso l'applicazione degli artt. 316-bis c.p., 316-ter c.p. e 640-bis c.p. e, da ultimo, dalla L. 137/2023 che ha esteso la responsabilità da reato delle persone giuridiche agli illeciti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.). Tra i delitti contro la pubblica amministrazione che comportano la responsabilità amministrativa della società sono inclusi, tra

¹ Si evidenzia che le analisi che hanno portato all'aggiornamento del presente documento non hanno riguardato le modifiche apportate dalla L. 93/2023 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica" ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore con l'estensione della responsabilità da reato delle persone giuridiche alle ipotesi di cui alla nuova lett. h-bis) dell'art. 171-ter, le fattispecie di illecito introdotte negli artt. 24 e 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001 dalla L. 137/2023 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023 n. 105 recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero delle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione" di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.), trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.), che saranno oggetto di ulteriori approfondimenti e, ove opportuno, di specifico risk assessment.

gli altri: la malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.), l'indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.), la truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.), la truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), la frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 650-ter c.p.), la frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), le diverse fattispecie di corruzione (artt. 318, 319, 319-bis, 319-ter, 320, 321 e 322 c.p.), l'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), il traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) e il peculato (art. 314, co. 1 e art. 316 c.p.);

2. delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, la contraffazione, l'alterazione o l'uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, nonché l'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi), introdotti nel Decreto dall'art. 6 del D.Lgs 350/2001, convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*", rubricati all'art. 25-bis del d.lgs. 231/2001, successivamente modificato dalla legge n. 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016;
3. reati societari, previsti dall'art 25-ter del D.Lgs. n. 231/2001. Tale articolo è stato introdotto nel D. Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 (così come modificato dalla legge n. 190/2012 che ha aggiunto il reato di corruzione tra privati, dalla legge 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017 che ha aggiunto il reato di istigazione alla corruzione tra privati), che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari. Da ultimo, il D. Lgs. 19/2023 ha modificato l'art. 25-ter introducendo la lettera s-ter che prevede e punisce il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare da parte del notaio nell'ambito di trasformazioni, fusioni, scissioni transfrontaliere;
4. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater del d.lgs. 231/2001;
5. delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone, la riduzione e

- mantenimento in schiavitù e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, indicati all'art. 25-*quinquies* del d.lgs. 231/2001, modificato dalla legge 199/2016 e dal D.Lgs. 21/2018);
6. reati in materia di abusi di mercato (manipolazione del mercato e abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate), indicati dall'art. 25-*sexies* del d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("c.d. Legge Comunitaria 2004") e successivamente modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021, nonché altre fattispecie in materia di abusi di mercato previsti dall'art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998 ("TUF"), successivamente modificato dal d.lgs. 107/2018;
 7. delitti contro la vita e l'incolumità individuale (quali le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall'art. 25-*quater.1* del d.lgs. 231/2001);
 8. reati transnazionali (quali, se commessi in modalità transnazionale, l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, l'associazione per delinquere e l'associazione di tipo mafioso), indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001";
 9. delitti 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, di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, indicati all'art. 25-*septies* del d.lgs. 231/2001, successivamente modificato dalla Legge 3/2018;
 10. reati di ricettazione, riciclaggio, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. L'art. 25-*octies* del Decreto 231 stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli artt. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1 c.p. (modificati da ultimo dal D. Lgs. 195/2021);
 11. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti introdotti nel Decreto dal D. Lgs. 184/2021 e indicati all'art. 25-*octies.1*. Viene prevista la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai reati di cui agli artt. 493-*ter*, 493-*quater*, 512-*bis* (introdotto dalla L. 137/2023) e 640-*ter*, nell'ipotesi

aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, del Codice Penale e ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;

12. delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, indicati all'art. 24-*bis*, modificati dalla Legge 133/2019 che ha introdotto norme per la violazione del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica;
13. delitti di criminalità organizzata (di cui agli articoli 416 sesto comma, 416-*bis*, 416 *ter* (modificato dalla Legge n. 43/2019) e 630 del codice penale e all'articolo 407, secondo comma, lettera a, n. 5, del c.p.p. indicati all'art. 24-*ter* del d.lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge n. 94/2009 e modificato dalla Legge 236/2016;
14. delitti contro l'industria e il commercio, indicati all'art. 25-*bis*.1 del d.lgs. 231/2001 che prevede la responsabilità amministrativa della Società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517 *quater* del codice penale;
15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (indicati all'art. 25-*novies* del d.lgs. 231/2001) da ultimo modificati con L. 93/2023 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica";
16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (previsto all'art. 25-*decies* del d.lgs. 231/2001);
17. reati ambientali richiamati dall'art. 25-*undecies* del d.lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla legge n. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018. Viene prevista la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*sexies*, 452-*quinquies* c.p., 452-*octies* c.p., 727-*bis* e 733-*bis* del codice penale, alcuni articoli previsti dal d. lgs. n. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n.

- 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del d. lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
18. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (previsto all'art. 25-*duodecies* del d.lgs. 231/2001, successivamente modificato dalla Legge 161/2017);
 19. razzismo e xenofobia, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, richiamato dall'art. 25-*terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
 20. frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotto dalla Legge 39/2019, rubricati all'art. 25-*quaterdecies*;
 21. reati tributari introdotti la Legge 157/2019 e rubricati all'art. 25-*quinqüesdecies* successivamente modificato dal d.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F. - che ha esteso la responsabilità dell'ente anche ai reati di dichiarazione infedele (art. 4 d. lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74/2000), e indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. 74/2000);
 22. reati di contrabbando, di cui al DPR n. 43/1973, introdotti nel Decreto dal D. Lgs. 75/2020 e rubricati all'art. 25-*sexiesdecies*;
 23. delitti contro il patrimonio culturale, introdotti nel Decreto dalla L. 22/2022 e previsti agli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies*. È così stata estesa l'applicabilità del Decreto anche ai delitti previsti dal nuovo titolo VIII-bis del c.p. In particolare, ai reati di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518-octies c.p.), violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazione illecita di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

1.4 *Apparato sanzionatorio*

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale. Le sanzioni pecuniarie sono stabilite attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. L'importo della sanzione pecuniaria per ciascuna quota varia fra un minimo di Euro 258 ed un massimo di Euro 1.549. Il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste quali i reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001, , alcuni delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25 *bis*.1 d.lgs. 231/2001; i delitti di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 25 *ter* d.lgs. 231/2001; i delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001, i delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001, i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001, i reati transnazionali, indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, delitti 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 di cui all'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001, reati di ricettazione, riciclaggio, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-*octies* d.lgs. n. 231/2001, il delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 *duodecies* d.lgs. 231/2001; i delitti di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25 *terdecies* d.lgs. 231/01; delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001, reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies* d.lgs. n. 231/2001, delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24-bis d.lgs. 231/200, le frodi sportive di cui all'art. 25-*quaterdecies* d.lgs. 231/2001, i reati tributari di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001, i reati di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del d.lgs. 231/2001, nonché i reati contro il patrimonio culturale di cui agli artt. 25-*septiesdecies* e *duodevices* e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

1.5 *Delitti tentati*

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui la società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.6 *Vicende modificative della società*

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale della società anche in relazione alle vicende modificative della società stessa (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Gli artt. 28-33 d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità della società delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa delle società;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 afferma “*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti della società originaria, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*”.

1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa” (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, la società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità della società per reati commessi all'estero sono indicati negli artt. 7-10 del Codice Penale.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 d.lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi della società appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti della società dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità della società (art. 38). Tale regola trova un temperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39 commi 1 e 4 del d.lgs. 231/2001).

1.10 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è la espressa previsione della creazione di un Modello per la società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ("Organismo di Vigilanza");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Relazione Illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea che: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un individuo in posizione apicale, il requisito "soggettivo" di responsabilità della società [ossia la c.d. "colpa organizzativa" della società] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica della società; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

Nel caso, invece, di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde (art. 7, comma 1 del d.lgs. 231/2001) se la commissione del reato è stata agevolata ("resa possibile") dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che lo stesso, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Legislatore ha definito inoltre i requisiti dell'efficace attuazione del Modello sopra citato:

- (i) la verifica periodica e, laddove necessario, la modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione della società e nella sua attività;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.11 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di VagaS.r.l.

I destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione dello stesso.

1.12 Codice di comportamento (Linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede 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.”.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) approvate in data 7 marzo 2002, segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Confindustria successivamente ha modificato più volte (in particolare, nel 2004, nel 2008 e, da ultimo, a giugno 2021) il testo originario precedentemente elaborato al fine di adeguarlo alle novità legislative e giurisprudenziali e alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assesment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione delle aree di rischio (ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi perseguiti dal d.lgs. 231/2001);
- progettazione di un sistema di controllo preventivo (c.d. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni della società);
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico, parte integrante del Modello della Società, e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza.

È opportuno evidenziare, tuttavia, che il mancato rispetto di punti specifici delle suddette Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello definito dall'impresa, il quale, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida su singoli punti che non involgano i principi fondamentali.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, sopra richiamato.

1.13 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo *ad hoc* nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata; v. *infra*) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sul Modello adottato.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001, indipendentemente dalla possibile revisione dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

CAPITOLO 2

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

[*OMISSIS*]

CAPITOLO 3

ARTICOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3 Risk assessment e gap analysis

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del d.lgs. 231/2001 e la sua efficace e costante attuazione, rappresenta un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, ed è inoltre un atto di responsabilità sociale di Vaga da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi, quali soci, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

Vaga ha quindi inteso avviare un progetto estensivo focalizzato a rendere il Modello 231 conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e coerente con le policy, procedure e controlli già radicati nella propria cultura di governo della Società.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte come segue:

- Fase 1 – *Inizio Progetto*: (i) raccolta delle informazioni preliminari e analisi della documentazione necessaria alla comprensione della struttura dei processi e delle attività della Società, (ii) riunioni con il management della Società al fine di illustrare il progetto.
- Fase 2 – *Identificazione delle aree di rischio*: identificare ed analizzare in dettaglio, intervistando i Key Officers, il sistema di controllo in essere a difesa delle attività sensibili identificate e verificare la capacità del sistema di rispondere a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231/2001 (As-Is analysis).
- Fase 3 – *Gap Analysis e Action Plan*: identificare i gap con riferimento ai requisiti richiesti dalla 231 e definire uno specifico piano di azione a rimedio dei gap.
- Fase 4 – *Modello Organizzativo*: predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Di seguito vengono espone le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2 Individuazione dei processi e delle Aree di rischio (FASE 1 e 2).

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Scopo della Fase 1 e 2 è stato l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stato l'approfondimento dell'analisi della struttura societaria e organizzativa di Vaga svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso colloqui con i soggetti chiave in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

In via preliminare è stata predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

In particolare, ai fini dell'esecuzione di tale fase e delle successive, sono stati identificati come Key Officer i soggetti apicali e i loro diretti sottoposti.

3.3 Rilevazione della situazione "As - Is" e Valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis ed Action Plan (Fase 3)

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure/linee guida formalizzate;
- tracciabilità delle attività tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di un sistema di procure e deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Partendo da una analisi del sistema di controllo interno della Società si è reso possibile mettere in evidenza i processi e le aree di miglioramento e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

3.4 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Fase 4)

Scopo della Fase 4 è stato quello di definire il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.5 Finalità e struttura del Modello 231 adottato da Vaga

Vaga ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il Modello 231 costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine della Società, dei Soci e dei propri dipendenti;
- prevenire la commissione di reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità in caso di commissione di uno dei reati individuati nel d.lgs. 231/01.

Il presente documento è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali":

- La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto e illustra la funzione, i principi generali del funzionamento del Modello della Società.
- Le Parti Speciali identificano, per ciascuna famiglia di reato contemplata dal d.lgs. 231/2001 e potenzialmente applicabile alla Società considerata la sua operatività, i processi e le attività sensibili rilevanti per la Società ed i relativi principi di comportamento da rispettare e i presidi di controllo da adottare per la prevenzione dei rischi.

3.6 Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Vaga S.r.l., in particolare:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Vaga S.r.l. o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- dipendenti di Vaga S.r.l. sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno o più dei soggetti posti in posizione apicale;
- consulenti, collaboratori, agente e, in genere, terzi che operano per conto o comunque nell'interesse di Vaga S.r.l.

tutti congiuntamente denominati "Destinatari".

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione dello stesso.

3.7 Il Modello all'interno del Gruppo

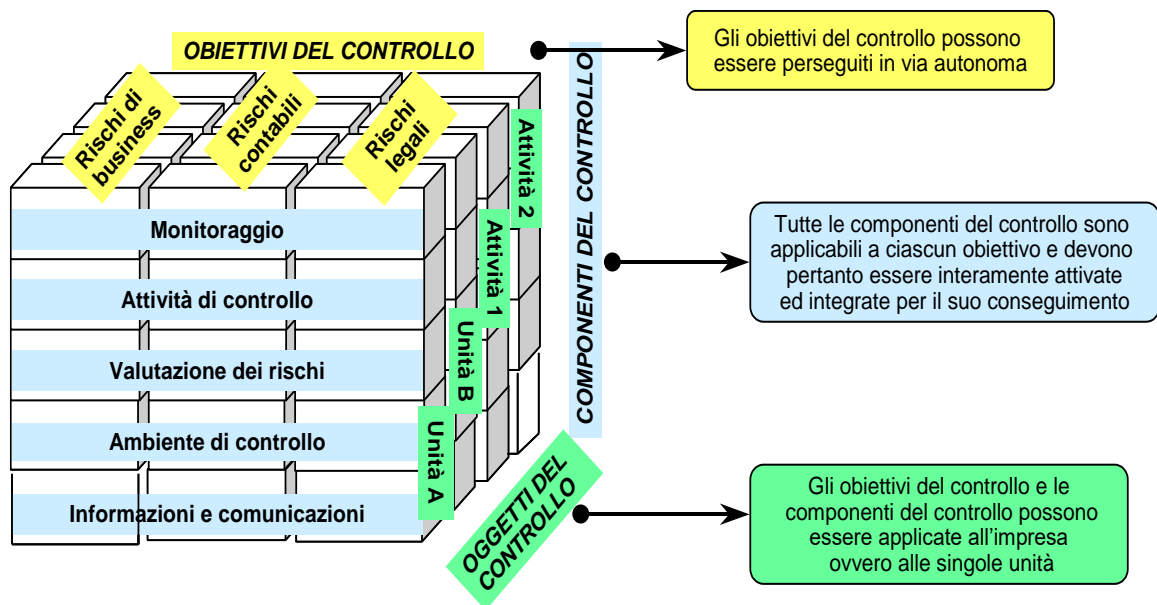
La Società controllata da Mapei S.p.A., anche in considerazione della propria complessità organizzativa e operativa, si è dotata di un proprio Modello 231 in linea con le prescrizioni del Decreto. Nella predisposizione del Modello, la Società si ispira ai principi e ai contenuti del Modello della controllante Mapei S.p.A., salvo per quelle situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione, al tipo di attività, nonché alla struttura delle deleghe interne di potere, che impongono o suggeriscono l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello.

3.8 Standard di controllo e Sistema di Controllo Interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme degli “strumenti” volti a fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali (Codice di *Corporate Governance* della Borsa allineato con la definizione del *Coso Report*).

Le componenti del sistema di controllo interno sulla base del *Coso Report, Internal Control – Integrated Framework* sono rappresentate nella figura sottostante.

(Fonte: Treadway Commission)



Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno all'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (*Risk Assesment*):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della Società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità ed i risultati dei controlli interni.

Il processo deve essere monitorato e le modifiche devono essere apportate laddove necessario.

Le citate componenti del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'elaborazione degli *standard* di controllo di riferimento del Modello.

CAPITOLO 4

ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Organismo di Vigilanza di Vaga

4.1.1 Membri

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 (art. 6, comma 1, lett. b), il soggetto al quale l'organo dirigente deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere “un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” (di seguito, “Organismo di Vigilanza”).

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

È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di risorse specialistiche esistenti all'interno della Società e di risorse esterne ad essa.

4.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di Vaga è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il Modello di cui al presente documento. In sede di nomina il Consiglio di Amministrazione deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

La composizione, le modifiche e integrazioni dell'Organismo di Vigilanza sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La durata in carica dei membri esterni è triennale; i membri esterni decadono alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso i membri dell'Organismo di Vigilanza decadono al momento in cui decade il Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Delegato o con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano -anche di fatto- la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (ii) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- (iii) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- (iv) funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

(v) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

(vi) provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;

(vii) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia e la proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione.

In casi di particolare gravità l'Amministratore Delegato e/o il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.3 Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231; monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;

- disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231; promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del budget assegnatogli dal CdA con cadenza annuale su proposta dell'OdV stesso, commisurata con i compiti da svolgere; tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo decida di avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.2 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.2.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

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

L'Organismo di Vigilanza:

- i) riporta al Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio;
- ii) comunica immediatamente all'Amministratore Delegato il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.); e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- iii) presenta una relazione scritta, su base periodica almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - a) la sintesi delle attività svolte nel periodo e un piano delle attività previste per il periodo successivo;
 - b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
 - c) qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel Sistema Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell'area interessati;

- d) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- e) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;
- f) le eventuali proposte di aggiornamento del Modello.

Oltre a tali flussi, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare, al Consiglio di Amministrazione – tempestivamente, quando necessario, o quanto meno nella relazione semestrale – fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.2.2 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

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

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, i Responsabili di Unità Organizzative che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza: i) alle scadenze preventivamente concordate, i c. d. "flussi informativi", ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della

Società; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli *standard* di controllo definiti nel presente Modello, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì ricevere dal gestore del canale di segnalazione interna, individuato in conformità alla normativa *Whistleblowing*:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

4.2.3 Whistleblowing

Il D. Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing, racchiudendo in unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/01, il presente Modello 231 prevede un sistema di segnalazione interna al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della regolamentazione in materia.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- violazioni di procedure aziendali;
- violazioni di principi e valori sanciti dal Codice Etico della Società;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che

costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti che precedono.

Le previsioni in materia di whistleblowing si applicano alle seguenti persone che segnalano informazioni sulle violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo²:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

² Ai sensi delle modifiche del D. Lgs. 24/2023, agli artt. 2 e 3 del decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro;

- i lavoratori o i 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;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

I canali di segnalazione interna messa a disposizione dalla Società sono i seguenti:

- **In forma scritta:** con modalità informatiche attraverso software di segnalazione dedicato e idoneo a garantire, con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e della/e persona/e eventualmente menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma *Whistleblowing* prevede un percorso guidato per il segnalante ed è raggiungibile al seguente indirizzo: <https://www.vagaedilizia.com/vaga/it/whistleblowing>.
- **In forma orale:** attraverso un sistema di messaggistica vocale connesso ad una linea telefonica appositamente dedicata.

Inoltre, il segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto al team deputato alla gestione della segnalazione, il quale garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di Whistleblowing, e, in particolare, alla Policy di gruppo in materia di whistleblowing pubblicata pubblicata integralmente all'interno della intranet aziendale e, in una versione di sintesi, in una pagina dedicata del sito web aziendale.

In particolare, nell'ambito del processo di gestione delle eventuali segnalazioni, il team *Whistleblowing*, composto dal Responsabile della Funzione Corporate Internal Audit, dal Responsabile della Funzione Corporate Legal e dal Responsabile della Funzione HR &

Organizzazione Italia (Mapei S.p.A.), in qualità di gestore dei canali di segnalazione interna:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante con la possibilità di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne;
- dà immediata informativa all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché quest'ultimo, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- dà all'Organismo di Vigilanza un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le misure di protezione previste per il segnalante si applicano anche a: facilitatori (persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a quest'ultimo da un legame stabile affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente, enti di proprietà del segnalante o per cui il segnalante lavora, nonché enti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto al capitolo 5 "Elementi di struttura del sistema disciplinare", sono previste ulteriori sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate" (per maggiori dettagli si veda il Capitolo 5).

Resta intesa una gestione rigorosa delle segnalazioni anche per la tutela degli eventuali segnalanti, poiché qualsiasi soggetto, a qualsiasi titolo coinvolto, e che operi correttamente e in buona fede, deve essere tutelato.

Inoltre, si rammenta che, ai sensi della nuova normativa whistleblowing, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, attraverso i canali attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

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

E' altresì possibile per la persona segnalante effettuare una divulgazione pubblica (ad es. tramite stampa o social media), beneficiando della protezione prevista per le segnalazioni interne/esterne qualora, al momento della divulgazione pubblica, ricorra una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni di cui sopra o non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4.2.4 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza di Vaga S.r.l. e l'Organismo di Vigilanza di Mapei S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza di Vaga S.r.l. è dotato di autonomia funzionale ed esercita autonomamente i propri compiti, potendo tuttavia:

- ricevere dall'Organismo di Vigilanza di Mapei S.p.A. supporto nell'organizzazione e nella pianificazione delle varie attività, delle verifiche da effettuare e dei programmi formativi da attuare;
- fornire all'Organismo di Vigilanza di Mapei S.p.A. informazioni in relazione all'adozione, all'implementazione e all'aggiornamento del Modello 231, allo svolgimento delle attività di vigilanza e di formazione e ogni altra informazione ritenuta utile o necessaria per la corretta applicazione del Modello stesso e della disciplina del Decreto.

Può altresì essere prevista l'organizzazione, con cadenza periodica, di riunioni congiunte in cui:

- l'Organismo di Vigilanza di Vaga relaziona all'Organismo di Vigilanza di Mapei S.p.A. relativamente alle attività svolte nel periodo;
- sono formulati indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare al Modello.

CAPITOLO 5

ELEMENTI DI STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

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

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso, e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Vaga costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, all'Amministratore Delegato di Vaga.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Oltre a quanto dettagliato nei paragrafi successivi, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. n. 231/2001, il Modello della Società prevede, conformandosi al Decreto *Whistleblowing*, oltre a canali di segnalazione interna e al sistema disciplinare, anche il divieto di ritorsione, prevedendo in quest'ottica la punizione del dipendente che, nel violare le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, compia atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione; ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3 Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico della Società assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, trova la sua primaria fonte nel seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato, CCNL Lapedei.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti in caso di violazione del Modello sono, secondo modalità e criteri di gradualità proporzionali alle violazioni commesse, quelli previsti dalla normativa e dalla contrattazione di riferimento applicabile.

I comportamenti passibili dell'applicazione di sanzioni disciplinari ex D. lgs. 231/2001 sono descritti nell'elenco sottostante.

1. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto a seconda della gravità della violazione commessa.

2. Il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della multa.

3. Il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del

Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione fino a 1 giorno.

4. Il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottando, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione 3 giorni.

5. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. lgs. n. 231/2001.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

6. Il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D. lgs. n. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno delle mancanze di cui al punto 4.

Viene ravvisata nel comportamento in questione una mancanza punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale della notizia di una violazione del Modello commessa da parte degli Amministratori. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

5.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e l'Amministratore Delegato.

5.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso, definendo le necessarie azioni correttive, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

5.7 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6

PRINCIPI GENERALI DELLA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei contenuti nel Modello.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, la comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal d.lgs. 231/2001. Vaga si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza e la comprensione del Modello da parte dei Key Officer, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e dei ruoli all'interno della Società e a rispettare e ad applicare il Modello nonché a partecipare in modo proattivo nel mantenerne i dipendenti informati.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Vaga promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene garantita la disponibilità di consultazione del Modello 231 e del Codice Etico della Società, ad esempio direttamente sull'*Intranet* di Gruppo. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione viene messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle singole Unità Organizzative coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un modulo, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

6.3 Componenti degli organi sociali

Ai componenti degli organi sociali e ai Key Officers della Società è resa disponibile la consultazione della versione integrale del Modello e del Codice Etico della Società al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 *Altri destinatari*

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. lgs. n. 231/2001.

A tal fine la Società determina:

- le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello;
- le modalità di comunicazione del Modello 231 e del Codice Etico della Società ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza.

CAPITOLO 7

CRITERI GENERALI PER LE PRIME ATTUAZIONI E AGGIORNAMENTO O ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Premessa

In ragione della complessità della struttura organizzativa, di cui si è tenuto conto nel Modello, le prime applicazioni e l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello si articolano nella predisposizione di un programma di recepimento delle innovazioni (di seguito, "Programma").

Il Programma è predisposto in tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello (v. art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001). Esso individua le attività necessarie per realizzare l'efficace recepimento dei contenuti del Modello con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

7.2 Casi e criteri di definizione del Programma

Si rende necessario procedere ai sopra citati interventi e, quindi, alla predisposizione del Programma in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative nel d.lgs. 231/2001 applicabili a Vaga (gli interventi, in tale ipotesi, sono definiti "prime attuazioni");
- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo che mostrino sensibili mancanze o qualora vi siano importanti cambiamenti all'interno della struttura organizzativa o dei settori di business all'interno dei quali Vaga svolge la propria attività (gli interventi, in tali ipotesi, sono definiti "adeguamento");
- della necessità di provvedere alla revisione periodica del Modello per assicurare la continuità del mantenimento in efficacia, anche in relazione all'evoluzione della Società (gli interventi, in tale ipotesi, sono definiti "aggiornamento"); l'aggiornamento deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa in modo che il ciclo sia completato ogni tre - cinque anni, a seconda degli sviluppi normativi e delle modifiche.

Tali processi hanno il compito di garantire l'efficacia del Modello a fronte di modifiche normative o della Società ed eventualmente rimediare a qualsiasi mancanza del Modello stesso.

In particolare:

1. l'Organismo di Vigilanza deve comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di prima attuazione, aggiornamento o adeguamento del Modello;
2. l'Organismo di Vigilanza deve predisporre il Programma e realizzarlo con il contributo del Management e delle funzioni aziendali competenti;
3. i risultati del Programma, e il progressivo stato avanzamento lavori, sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione che dispone l'attuazione delle azioni di aggiornamento o di adeguamento.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

EXD.LGS. 231/2001

PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE

[OMISSIS]