

NOCERA UMBRA FONTI STORICHE S.p.A.

Socio Unico: S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Architettura del Modello, governance, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare e whistleblowing

Versione	Rev. 2.0 - 2026
Data di emissione	[10/09/2026]
Approvato da	Amministratore Unico
Sostituisce	Edizione del 18.02.2014

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

La presente Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è stata approvata, sentito l'Organismo di Vigilanza, con delibera dell'Amministratore Unico di Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A. nella data sotto riportata.

Versione	Data	Oggetto della revisione	Approvazione
1.0	18/02/2014	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione
2.0	[10/09/2026]	Aggiornamento integrale della Parte Generale; recepimento del nuovo assetto di Governance; integrazione con la Parte Speciale per Tipologia di Reato e con la Matrice Rischio/Reato; recepimento del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing; Aggiornamento della struttura delle funzioni accentrate nella Capogruppo S.E.M. e delle funzioni mantenute in NUFS; introduzione di MS S.r.l. quale società del Gruppo in service per l'amministrazione ordinaria; carica di datore di lavoro in capo all'Amministratore Unico; rafforzamento della sezione sul cash pooling di Gruppo (§C.8); allineamento delle citazioni giurisprudenziali.	Amministratore Unico

Per accettazione e approvazione:

Nocera Umbra (PG), li 14/09/26

L'Amministratore Unico

Claudio Turchi

(Firma)
Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A.
 Via della Stazione N. 100
 06025 Nocera Umbra (PG)
 C.F. e P.I. 02131830543

INDICE

PREMESSA.....	6
1. Finalità della Parte Generale e perimetro applicativo	6
2. Assetto organizzativo della Società e raccordo con la Capogruppo	6
3. Struttura del Modello e coordinamento tra Parte Generale, Parte Speciale, Codice Etico e allegati	9
4. Metodologia di costruzione, aggiornamento e criteri di lettura del Modello.....	9
DEFINIZIONI E ACRONIMI	10
CAPITOLO A – IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA	
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	11
A.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e la responsabilità amministrativa degli Enti	11
A.2 I soggetti dalle cui condotte deriva la responsabilità dell’Ente.....	11
A.3 I Reati Presupposto e l’ambito di applicazione del Decreto	12
A.4 La responsabilità dell’Ente, il procedimento di accertamento e i reati commessi all’estero	12
A.5 Le sanzioni previste dal Decreto	12
A.6 Il concetto di INTERESSE e di VANTAGGIO dell’Ente (art. 5)	12
A.7 Le condizioni esimenti di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto	13
A.8 Il concetto di elusione fraudolenta del Modello.....	14
CAPITOLO B – I REATI PRESUPPOSTO CONCRETAMENTE RILEVANTI PER NOCERA	
UMBRA FONTI STORICHE S.p.A.	16
B.1 Criteri di individuazione dei reati-presupposto rilevanti per la Società.....	16
B.2 Elenco dei reati-presupposto configurabili in Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A.	16
B.3 Reati astrattamente previsti dal Decreto ma non ritenuti, allo stato, rilevanti per la Società.....	17
B.4 Coordinamento tra Parte Generale, Parte Speciale e Matrice Rischio/Reato.....	17
CAPITOLO C – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI	
NOCERA UMBRA FONTI STORICHE S.p.A.....	18
C.1 Finalità del Modello	18
C.2 L’efficacia.....	18
C.3 La specificità	18
C.4 L’attualità.....	18
C.5 Gli elementi costitutivi del Modello.....	19
C.6 L’attività di risk assessment e la Matrice Rischio/Reato	19
C.7 I protocolli di controllo e il sistema dei presidi preventivi	19
C.8 La gestione delle risorse finanziarie	19

C.9 Adozione, attuazione, aggiornamento e manutenzione del Modello	20
CAPITOLO D – ASSETTO DI GOVERNANCE, ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E SISTEMA DEI POTERI	21
D.1 La governance societaria	21
D.2 L’assetto organizzativo aziendale	21
D.3 Il sistema di deleghe, procure e poteri autorizzativi.....	21
D.4 I principi di segregazione delle funzioni, tracciabilità e verificabilità	21
D.5 I rapporti infragruppo e le funzioni accentrate.....	21
D.5-bis La carica di datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	22
D.6 I rapporti con consulenti, fornitori, partner e terzi	22
D.7 Ambiente e Sicurezza sul lavoro.....	22
CAPITOLO E – IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DEI PRINCIPI DI COMPORTAMENTO..	25
E.1 Funzione e finalità del Codice Etico.....	25
E.2 Coordinamento tra Codice Etico e Modello 231	25
E.3 I principi generali di comportamento.....	25
E.4 I principi di comportamento nei confronti dei terzi e della Pubblica Amministrazione	25
E.5 Diffusione, conoscenza e attuazione del Codice Etico	25
CAPITOLO F – ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
F.1 Individuazione e composizione dell’Organismo di Vigilanza.....	26
F.2 Requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione.....	26
F.3 Nomina, durata, sostituzione e cause di cessazione dell’incarico.....	26
F.4 Funzioni, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	26
F.5 Il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza e il piano di vigilanza.....	26
F.6 I flussi informativi verso e dall’Organismo di Vigilanza	27
F.7 Il reporting agli organi sociali	27
CAPITOLO G – WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	28
G.1 Quadro normativo e finalità del sistema di segnalazione interna.....	28
G.2 I canali di segnalazione interna.....	28
G.3 La gestione delle segnalazioni e i soggetti coinvolti	28
G.4 Tutela della riservatezza, protezione del segnalante e divieto di ritorsione.....	28
G.5 Rapporti tra gestore delle segnalazioni e Organismo di Vigilanza	28
G.6 Coordinamento con la disciplina privacy e con il sistema disciplinare	28
CAPITOLO H – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	30
H.1 Funzione e principi del sistema disciplinare.....	30

H.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti.....	30
H.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	30
H.4 Misure nei confronti degli amministratori, dei sindaci e dell’Organismo di Vigilanza	30
H.5 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, partner e altri terzi.....	30
H.6 Il procedimento di accertamento delle violazioni	30
CAPITOLO I – COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	31
I.1 Destinatari delle attività di comunicazione e formazione	31
I.2 Comunicazione interna del Modello e del Codice Etico.....	31
I.3 Informazione verso collaboratori esterni, fornitori e partner	31
I.4 Formazione generale e specialistica sui contenuti del Modello	31
I.5 Tracciabilità e aggiornamento delle attività formative	31
CAPITOLO J – AGGIORNAMENTO DEL MODELLO, VERIFICHE PERIODICHE E	
GESTIONE DELLE VIOLAZIONI	32
J.1 Presupposti e trigger di aggiornamento del Modello.....	32
J.2 Modifiche normative, organizzative e di business rilevanti.....	32
J.3 Verifiche periodiche sull’efficace attuazione del Modello	32
J.4 Gestione delle violazioni, delle anomalie e delle azioni correttive	32
J.5 Approvazione delle revisioni del Modello.....	32
ALLEGATI.....	33

PREMESSA

1. Finalità della Parte Generale e perimetro applicativo

La presente Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "**Modello**") di Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A. (di seguito anche "**NUFS**" o la "**Società**") è stata redatta ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il "**Decreto**") e definisce i principi, le regole di funzionamento, i ruoli, i flussi informativi, il sistema disciplinare e i presidi trasversali di prevenzione che, complessivamente, compongono il sistema 231 della Società.

La Parte Generale ha funzione di cornice metodologica, organizzativa e di governance del Modello: definisce il quadro normativo di riferimento, individua i criteri di costruzione e aggiornamento del sistema preventivo, disciplina l'Organismo di Vigilanza, il Codice Etico, il sistema di whistleblowing, il sistema disciplinare, le attività di formazione e i meccanismi di implementazione del Modello.

La Parte Speciale, organizzata per tipologia di reato e adottata in coordinamento con la presente Parte Generale, elabora i protocolli di controllo in relazione ai singoli processi sensibili, individuando i divieti e gli indicatori di anomalia (*red flags*) sulla base dei flussi informativi tra Organismo di Vigilanza e responsabili delle varie aree aziendali.

La presente edizione (Rev. 2.1 - 2026) sostituisce la Parte Generale del 18 febbraio 2014, recependo la nuova architettura del Modello adottata dalla Società, l'aggiornamento delle funzioni di responsabilità e coordinamento infragruppo, la presenza dell'Amministratore Unico, l'evoluzione del catalogo dei reati-presupposto introdotta successivamente alla precedente edizione e la disciplina del whistleblowing di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

2. Assetto organizzativo della Società e raccordo con la Capogruppo

Il presente paragrafo descrive l'assetto organizzativo della Società ai fini dell'applicazione del Modello e definisce la ripartizione delle responsabilità e il raccordo operativo tra Capogruppo e Società. Le indicazioni contenute in questo paragrafo costituiscono principio generale applicabile a ciascun protocollo di controllo previsto dal Modello, salvo specifiche eccezioni espressamente richiamate nei capitoli della Parte Speciale.

Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A. opera all'interno del Gruppo SEM, di cui S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A. è capogruppo e socio unico. La Società ha sede operativa in Nocera Umbra (PG), Via della Stazione 100, dove gestisce uno stabilimento di imbottigliamento in prossimità della fonte di acqua minerale gestita in concessione regionale. La governance societaria è caratterizzata dalla presenza di un Amministratore Unico (Claudio Turchi), titolare dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria e di un Collegio Sindacale, con revisione legale affidata alla società Auditing Italia S.r.l. (C.F. 00934350414). L'Organismo di Vigilanza, nominato dall'Amministratore Unico, è di composizione collegiale.

In ragione dell'assetto di Gruppo, alcune funzioni rilevanti ai fini dei reati 231 sono accentrate nella Capogruppo, mentre altre sono mantenute in capo alla Società. Tale ripartizione è di seguito sintetizzata.

Funzioni accentrate nella Capogruppo S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A.

- **Tax** (Sig. Claudio Turchi): rapporti con l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane, gestione di contributi pubblici, crediti d'imposta, agevolazioni e relativa rendicontazione.

- **Finance e Tesoreria** (Sig. Marco Leonelli): gestione dei pagamenti rilevanti, riconciliazioni bancarie, autorizzazioni dispositive, gestione degli strumenti di pagamento, cash pooling di Gruppo (tutti i debiti finanziari della Società sono finalizzati verso la Capogruppo S.E.M.).
- **Qualità di Gruppo** (Sig. Stefano Muzzarelli): coordinamento delle funzioni di qualità periferiche, supervisione dell'operato e degli indirizzi nella gestione ordinaria, supporto ai responsabili delle società controllate nei rapporti con gli enti pubblici (enti sanitari, certificatori, laboratori in convenzione).
- **Amministrativo di Gruppo** (Sig. Valentina Sandri): indirizzo dei principi contabili, supervisione delle registrazioni rilevanti, raccordo con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.
- **HSE (Salute, Sicurezza e Ambiente)** (Sig. Claudio Turchi): titolare della carica di datore di lavoro conferita in relazione allo stabilimento di Nocera Umbra all'Amministratore Unico, coordinamento con la Direzione di Stabilimento della Società al fine di monitorare gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
- **Acquisti** (Sig. Umberto Bortolotti): indirizzo e coordinamento delle attività di approvvigionamento a livello di Gruppo, qualifica dei fornitori e gestione delle procedure di acquisto rilevanti.
- **Logistica** (Sig. Manuel Guidi): coordinamento delle attività logistiche e di distribuzione a livello di Gruppo.
- **Manutenzioni** (Sig. Alfredo Devalis): indirizzo e coordinamento della manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti e delle infrastrutture del Gruppo, inclusi quelli presso lo stabilimento di Nocera Umbra.
- **Vendite** (Sig. Andrea Torino): gestione dei rapporti commerciali e delle politiche di vendita a livello di Gruppo; l'inserimento operativo degli ordini è effettuato dalle singole società, ivi inclusa la Società.
- **Amministrazione ordinaria in service a MS S.r.l.** (società del Gruppo SEM): in forza di apposito contratto di service, MS S.r.l. esegue per conto della Società la registrazione delle fatture, il ciclo di tesoreria operativo, la registrazione dei canoni concessori, dei diritti, delle imposte locali e i correlati adempimenti documentali. La responsabilità ai sensi del Decreto resta in capo alla Società; il contratto di service richiama espressamente il Modello, il Codice Etico e i diritti di informazione e audit dell'OdV.
- **Funzione Legal di Gruppo** (Studio Avv. Claudia Bonizzato): tramite mandato specifico in tema di tutela giuridica del Gruppo, curando sia la contrattualistica d'impresa sia la rappresentanza nei contenziosi. Sviluppa e redige contratti assicurando la conformità normativa e la mitigazione dei rischi aziendali. In ambito stragiudiziale, assiste sotto il profilo legale trattative commerciali complesse, gestisce la pre-contenziosa ed elabora accordi transattivi per prevenire le liti. Sul fronte giudiziale, difende direttamente l'azienda in tribunale o coordina i legali domiciliatari nelle cause civili, lavoristiche e amministrative.

Funzioni mantenute presso Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A.

- **Controllo di gestione:** analisi dei dati di produzione e reporting industriale a supporto della Direzione di Stabilimento e delle funzioni accentrate.
- **Amministrazione di base:** gestione della cassa, inserimento degli ordini di vendita e gestione degli adempimenti burocratici locali.
- **Direzione di Stabilimento:** principale punto di contatto per ispezioni, sopralluoghi e verifiche tecniche presso il sito di Nocera Umbra; organizzazione dei turni e del personale nei singoli reparti; interfaccia operativa con le funzioni accentrate di Gruppo.
- **Responsabile della produzione:** presidio operativo dei processi produttivi presso lo stabilimento di Nocera Umbra, sotto la direzione della Direzione di Stabilimento.

- **Funzione Qualità periferica:** in service alla Capogruppo, gestisce i campionamenti, i dati analitici, i controlli sulla materia prima e sui prodotti e le interlocuzioni operative con ARPA, ASL, NAS, enti sanitari, certificatori e laboratori in convenzione.
- **Funzione HSE periferica:** in service alla Capogruppo, presidia gli adempimenti ambientali e di sicurezza, le pratiche autorizzative locali (AUA, scarichi, emissioni, rifiuti) e i rapporti con i Vigili del Fuoco e l'Ispettorato del Lavoro.

Service Agreement infragruppo

Il raccordo tra Capogruppo e Società è regolato da un contratto di servizi accentrati sottoscritto a livello di Gruppo, che disciplina l'oggetto, i livelli di servizio, i flussi informativi e la responsabilità delle parti. Il contratto prevede un importo forfettario per le attività svolte, con addebito unico su base annuale, e ha durata annuale con rinnovo tacito o espresso alle scadenze contrattuali. Resta fermo che la responsabilità ai sensi del Decreto è in capo a Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A. ogni qualvolta l'attività sia svolta nel suo interesse o vantaggio, indipendentemente dalla collocazione organizzativa della funzione esecutrice. Particolare attenzione va tuttavia posta alla circostanza che i soggetti apicali della Capogruppo possono coincidere, in tutto o in parte, con i soggetti apicali delle società controllate: tale coincidenza comporta che le decisioni assunte dalle controllate siano sostanzialmente espressione di decisioni assunte dalla Capogruppo, con conseguente potenziale precostituzione delle deliberazioni sottoposte all'organo amministrativo della controllata. Tale immedesimazione organica, ove riscontrata in concreto, comporta l'applicabilità alla holding del sistema sanzionatorio disegnato dal D.Lgs. 231/2001 in caso di commissione di reati che, oltre ad avvantaggiare la controllata, avvantaggino anche la Capogruppo o siano stati comunque realizzati nel suo interesse.

La responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e solo laddove sia possibile – sulla base di un attento esame della vicenda concreta – sostenere che l'interesse perseguito dalla controllata o il vantaggio da questa ottenuto si riverbera in maniera significativa sul patrimonio e sulle disponibilità della holding (cfr. Cass. pen. Sez. V, 18 gennaio 2011, n. 24583; Cass. pen. Sez. II, 27 settembre 2016, n. 52316; nonché, per la nozione di gruppo e responsabilità della capogruppo, Cass. pen. Sez. VI, 23 giugno 2022, n. 23401).

Principi di responsabilità

- La responsabilità ex Decreto 231 è sempre in capo alla Società quando l'attività è svolta nel suo esclusivo interesse o vantaggio, anche se eseguita da funzioni di Gruppo.
- Ogni protocollo di controllo previsto dal Modello si applica a tutte le funzioni coinvolte, siano esse periferiche o di Gruppo.
- E' necessaria una segregazione dei soggetti facenti parte di organi apicali della Capogruppo rispetto a quelli delle società controllate, creando un sistema di governance diversificato.
- I flussi informativi verso l'OdV sono obbligatori indipendentemente dalla collocazione organizzativa della funzione che genera il flusso. Vanno previsti specifici **flussi informativi periodici e straordinari** tra l'OdV della controllata e l'OdV della Capogruppo (es. reportistica annuale, segnalazioni di criticità cross-company), senza che ciò costituisca un'ingerenza gerarchica.
- La Società assicura che i contratti di service infragruppo contengano espressi richiami al Modello, al Codice Etico e ai diritti di informazione e audit dell'OdV.
- Eventuali specificità rispetto a tale assetto generale sono indicate, ove necessario, in apertura del singolo capitolo della Parte Speciale.

3. Struttura del Modello e coordinamento tra Parte Generale, Parte Speciale, Codice Etico e allegati

Il Modello di Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A. è composto da: (i) la presente Parte Generale; (ii) la Parte Speciale, organizzata per tipologia di reato; (iii) il Codice Etico di Gruppo adottato dalla Capogruppo S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A. e applicato a tutte le società del Gruppo, inclusa dunque Nocera Umbra; (iv) la matrice Rischio/Reato e gli ulteriori allegati richiamati nella Parte Generale e nella Parte Speciale; (v) le procedure operative aziendali rilevanti ai fini della normativa 231.

La Parte Generale e la Parte Speciale costituiscono un unico corpo documentale: la Parte Generale fissa l'architettura del sistema, la Parte Speciale ne declina l'operatività per le attività sensibili.

4. Metodologia di costruzione, aggiornamento e criteri di lettura del Modello

La costruzione del Modello è fondata sull'analisi del contesto aziendale e di Gruppo, sull'individuazione delle attività sensibili, sulla mappatura dei reati-presupposto astrattamente configurabili in funzione del settore di attività e dell'assetto organizzativo concreto, sulla valutazione dell'adeguatezza dei presidi esistenti e sulla formalizzazione dei protocolli di controllo, dei flussi informativi e del sistema disciplinare. Le risultanze sono compendiate nella Matrice Rischio/Reato, allegata al Modello e periodicamente aggiornata.

Il Modello è un documento dinamico: viene riesaminato e aggiornato in occasione di mutamenti normativi, organizzativi o di business rilevanti, di violazioni significative o di nuove evidenze emerse nelle attività di vigilanza, secondo le modalità previste nel Capitolo J della presente Parte Generale.

DEFINIZIONI E ACRONIMI

Nella presente Parte Generale, salvo quanto diversamente specificato, i termini di seguito indicati hanno il significato qui riportato. Le medesime definizioni si applicano, in quanto compatibili, alla Parte Speciale e agli allegati del Modello.

Termine	Definizione
Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni.
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto, comprensivo della presente Parte Generale, della Parte Speciale, del Codice Etico di Gruppo, della Matrice Rischio/Reato e dei relativi allegati.
Società o NUFS	Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A., con socio unico S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A.
Capogruppo	S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A.
Gruppo o Gruppo SEM	Insieme delle società controllate, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo, ivi inclusa la Società.
Reato Presupposto	Reato la cui commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, può determinarne la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.
Destinatari	Componenti degli organi sociali, dirigenti, dipendenti, soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di soggetti apicali, nonché collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e contrattuali che operino nell'interesse della Società o nell'ambito di attività sensibili.
Soggetti Apicali	Persone fisiche 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 persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.
Soggetti Sottoposti	Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo di vigilanza ex art. 6 del Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
Codice Etico	Codice Etico di Gruppo adottato dalla Capogruppo e applicato alla Società, parte integrante del Modello.
Matrice Rischio/Reato	Documento di sintesi del risk assesment 231 della Società, periodicamente aggiornato, nel quale sono mappati i processi sensibili, le attività a rischio, i reati-presupposto applicabili e i presidi di controllo.
Whistleblowing	Sistema di segnalazione interna disciplinato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

CAPITOLO A – IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

A.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e la responsabilità amministrativa degli Enti

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, è stato emanato 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, ed in particolare:

- 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;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo *“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 a carico di enti (Società, associazioni, anche prive di personalità giuridica, di seguito denominati **“Enti”**), per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi (cosiddetti **Reati Presupposto**), da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti 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;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa degli Enti si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale e sussiste anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione.

Pertanto, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

A.2 I soggetti dalle cui condotte deriva la responsabilità dell'Ente

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: (i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo (Soggetti Apicali); (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sub (i) (Soggetti Sottoposti).

L'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Nei rapporti infragruppo, la responsabilità dell'Ente sussiste in capo alla Società ogni qualvolta l'attività sia svolta nel suo interesse o vantaggio, indipendentemente dalla collocazione organizzativa della funzione esecutrice, secondo quanto già illustrato nella Premessa.

A.3 I Reati Presupposto e l'ambito di applicazione del Decreto

Il catalogo dei Reati Presupposto è costituito dalle fattispecie espressamente richiamate dagli articoli da 24 a 25-undevicies del Decreto e da ulteriori disposizioni di legge. Esso è stato progressivamente ampliato nel tempo dal legislatore, includendo, tra le altre, fattispecie a tutela della Pubblica Amministrazione, dei mercati, della salute e sicurezza sul lavoro, dell'ambiente, dell'ordine economico e finanziario, della fiscalità, della genuinità e sicurezza dei prodotti, dei sistemi informatici e dei diritti dei lavoratori.

L'elenco dei reati-presupposto concretamente rilevanti per Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A., individuato sulla base del risk assesment e dell'assetto organizzativo della Società, è riportato nel Capitolo B della presente Parte Generale e analiticamente declinato nella Parte Speciale.

A.4 La responsabilità dell'Ente, il procedimento di accertamento e i reati commessi all'estero

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato, con la quale concorre nel medesimo procedimento penale. Essa permane anche quando l'autore del reato non sia identificato o non sia punibile e, nei limiti previsti dall'art. 4 del Decreto, anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse o a vantaggio di un Ente che abbia in Italia la sua sede principale e non sia già oggetto di procedimento nello Stato estero di commissione.

A.5 Le sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto prevede, in caso di accertata responsabilità dell'Ente, l'applicazione delle seguenti tipologie di sanzioni: (i) sanzioni pecuniarie, determinate per quote secondo i criteri indicati negli artt. 10-12; (ii) sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi; (iii) la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente; (iv) la pubblicazione della sentenza di condanna.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello può consentire l'esclusione della responsabilità dell'Ente alle condizioni previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto e incidere, nei casi previsti dalla legge, sull'entità delle sanzioni applicabili.

A.6 Il concetto di INTERESSE e di VANTAGGIO dell'Ente (art. 5)

Per comprendere la differenza tra i due concetti, occorre ripercorrere lo sviluppo giurisprudenziale relativo ai due parametri di imputazione oggettiva di cui all'art. 5.

Nonostante esistano teorie c.d. unitarie, per cui interesse e vantaggio incarnerebbero sostanzialmente un unico criterio, trattandosi di tautologica ripetizione del medesimo concetto tramite due termini differenti, in giurisprudenza si è affermata la più corretta teoria per cui si tratterebbe, invece, di criteri diversi ed alternativi: l'espressione normativa non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio oggettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale (Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615, in C.E.D. Cass., n. 232957; in dottrina, Lattanzi, Reati e responsabilità degli enti, Guida al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Giuffrè, 2010, p. 71).

In altri termini, i due criteri vengono tenuti nettamente distinti, siccome operanti su piani diversi, uno, l'interesse, su quello soggettivo e l'altro, il vantaggio, su quello oggettivo. Nello stesso senso, le Sezioni unite hanno statuito che, in tema di responsabilità da reato degli enti, «i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.lg. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (Sez. un., 24 aprile 2014, n. 38343, cit.).

I criteri dell'interesse o del vantaggio, così come ricostruiti dalla giurisprudenza in relazione ai reati colposi devono essere riferiti alla condotta anziché all'evento. Pertanto, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato abbia consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa, con conseguente massimizzazione del profitto (Sez. IV, 20 aprile 2016, n. 24697, in C.E.D. Cass., ivi, n. 268066; Sez. IV, 17 dicembre 2015, n. 2544, ivi, n. 268065).

Nei reati colposi d'evento, affinché l'interesse per l'ente sussista, è necessaria la consapevolezza della violazione delle norme preventive, in quanto è proprio da tale violazione che la persona fisica ritiene di poter trarre un beneficio economico per l'ente (in termini di risparmio di spesa).

Il vantaggio è un criterio oggettivo, legato all'effettiva realizzazione di un profitto in capo all'ente quale conseguenza della commissione del reato. Per questo deve essere analizzato, a differenza dell'interesse, ex post. La condotta, nei reati colposi d'evento contro la vita e l'incolumità personale commessi sul lavoro, è rappresentata dalla violazione delle regole cautelari antinfortunistiche ed è dunque in riferimento ad essa che bisognerà indagare se, ex post, l'ente abbia ottenuto un vantaggio di carattere economico. Qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto, allora potrà ravvisarsi il vantaggio per l'ente.

A.7 Le condizioni esimenti di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Ente non risponde dei reati commessi da Soggetti Apicali se prova che: (i) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; (iii) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione; (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sub (ii).

Ai sensi dell'art. 7 del Decreto, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni o intervengono mutamenti nell'organizzazione o

nell'attività, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A.8 Il concetto di elusione fraudolenta del Modello

Come è noto, quando il delitto presupposto sia commesso da soggetti apicali è la persona giuridica a dover dimostrare l'idoneità e l'efficace attuazione del modello, nonché la mancanza di carenze nella vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, individuando nel comportamento fraudolento della persona fisica autore dell'illecito la ragione dell'inefficacia dei sistemi preventivi adottati. La ratio di tale previsione è agevolmente ricostruibile: il legislatore muove dal presupposto che i vertici aziendali, secondo la teoria dell'identificazione o immedesimazione organica, esprimono la volontà dell'ente e, dunque impegnano la responsabilità dello stesso, costituendo il reato di questi soggetti un'espressione della politica aziendale. Ritenendo non conforme al dettato dell'art. 27 Cost. adottare una forma di responsabilità oggettiva dell'ente, incentrata sulla sola immedesimazione organica, il legislatore ha adottato una soluzione di compromesso, riconoscendo come rilevante la circostanza che il reato (anziché da dipendenti) sia commesso da soggetti apicali ma consentendo all'ente di dimostrare, in specie evidenziando il comportamento fraudolento delle persone fisiche responsabili, l'estraneità dell'illecito rispetto al tessuto organizzativo dell'impresa. La giurisprudenza si è pronunciata in ordine alla nozione di "elusione fraudolenta" con due decisioni, entrambe relative al medesimo procedimento indicato come caso Impregilo. La vicenda si riferiva ad un reato di aggio commesso dai vertici di tale azienda, i quali avevano diffuso un comunicato contenente notizie false ed idonee a provocare una alterazione del valore delle azioni della stessa società, dopo aver sostituito i dati elaborati dai competenti organi interni. In sede di merito la società era stata assolta, in quanto, pur riconosciuta la commissione del reato-presupposto da parte dei vertici societari nell'interesse dell'ente, si riteneva da un lato che l'ente avesse adottato un modello organizzativo idoneo, secondo una valutazione da effettuarsi ex ante e non ex post, alla prevenzione del reato di aggio – nel quale era prevista un'apposita procedura di formazione dei comunicati stampa ed era stato costituito un Organismo di Vigilanza monocratico nella persona del responsabile del servizio di internal auditing - e dall'altro che nella concreta vicenda vi era stata un'elusione fraudolenta dello stesso come dimostrato dalla scelta dei vertici societari di non seguire il previsto iter per la formazione delle comunicazioni price sensitive.

Assai diverse le conclusioni cui la Cassazione è giunta con la seconda pronuncia (Cass. pen., sez. VI, n. 23401/2022), secondo cui «il concetto di "elusione" implica necessariamente una condotta munita di connotazione decettiva, consistendo nel sottrarsi con malizia ad un obbligo ovvero nell'aggiramento di un vincolo, nello specifico rappresentato dalle prescrizioni del modello; rafforzato poi dal predicato di "fraudolenza", contenuto nella norma, che, lungi dall'essere una mera ridondanza, vuole evidenziare l'insufficienza, a tal fine, della semplice e frontale violazione delle regole del modello, pretendendo una condotta ingannatoria». Nel confermare la decisione di assoluzione della società, cui era addivenuto il giudice del rinvio dopo la prima pronuncia di annullamento n. 4677/2013, la Suprema Corte ricostruisce quale fosse la procedura prevista nel modello per «la predisposizione delle comunicazioni prices sensitive ai mercati [e che consisteva] in una procedura a più fasi successive e con la partecipazione di distinte strutture aziendali, secondo le rispettive competenze tecniche. Una tale struttura organizzativa è, a dire della Corte, adeguata alla prevenzione di reati "di comunicazione": «l'apprestamento di procedure complesse, con la partecipazione necessaria di differenti articolazioni dell'organizzazione dell'ente, ciascuna secondo le specifiche competenze, può ritenersi un congruo presidio preventivo così come appropriata, e perciò non censurabile, è la scelta di affidare ai vertici assoluti dell'ente, d'intesa tra loro, l'approvazione del testo definitivo della comunicazione all'esterno ed a ciascuno di essi la legittimazione alla divulgazione delle

notizie rilevanti ... nessuno, più degli organi per legge titolari del potere di rappresentanza della società, avrebbe potuto avervi maggior titolo». E' innegabile, tuttavia, riconosce la Corte, che un tale assetto di compliance fa residuare in capo ai vertici aziendali uno spazio di autonomia, ma il riconoscimento di questa discrezionalità, di un tale potere decisionale non governabile è scelta non censurabile, essendo una ineludibile conseguenza del ruolo e delle funzioni che gli apicali rivestono all'interno dell'impresa, sicché la circostanza che i vertici aziendali ne abbiano approfittato divulgando ai mercati informazioni inveritiere in completo spregio ed alterando i dati loro offerti dalle competenti strutture tecniche "non rappresenta mera violazione delle prescrizioni del modello". Non è possibile dunque ricostruire la nozione di "elusione fraudolenta" se prima non si stabilisce quali siano i doveri di attenzione e prevenzione che gravano sulla società e che devono essere oggetto di surrettizio aggiramento.

Si noti come questa impostazione risulti coerente anche con l'obiettivo al cui perseguimento deve tendere la predisposizione del modello organizzativo e che (come si afferma nella medesima sentenza) deve consistere nell'abbassamento del rischio di commissioni di illeciti nell'ambito dell'attività aziendale. È un concetto questo espresso efficacemente dalla decisione al centro dell'approfondimento laddove si legge che nel modello della società residuava per i vertici aziendali uno «spazio di autonomia tollerabilmente lasciato loro ... in ragione del loro ruolo»: vero che gli apicali possono profittare di tale autonomia per delinquere ma non è pensabile introdurre un preventivo controllo sugli atti degli amministratori dell'ente e allora la commissione degli illeciti realizzati abusando di tale ineliminabile potere di discrezionalità non può essere imputata all'azienda la quale non poteva strutturarsi diversamente per arginare un tale rischio. È sulla base di questa impostazione che va operata la prima valutazione richiesta dall'art. 6 d.lgs. n. 231/2001 ovvero il giudizio sulla bontà del modello organizzativo adottato dall'azienda. La violazione della legge penale posta in essere dai dirigenti dell'azienda non rappresenta un indice inequivocabile dell'inidoneità del modello proprio perché il modello cui guarda il legislatore non ha un'efficacia impeditiva ma preventiva e precauzionale rendendo più difficoltosa la commissione del reato.

Di conseguenza se si ritiene che l'onere organizzativo della persona giuridica (non consiste nel predisporre un assetto organizzativo idoneo ad escludere ogni possibilità di commissione dell'illecito, ma) si esaurisce nella predisposizione di procedure atte ad ostacolare, a rendere meno agevole e quindi meno probabile nel suo verificarsi la commissione di illeciti da parte degli apicali dell'impresa è rispetto a tali procedure (che abbassano il rischio di violazione della legge penale senza però eliminarlo del tutto) che va valutata la presenza di un'elusione fraudolenta.

CAPITOLO B – I REATI PRESUPPOSTO CONCRETAMENTE RILEVANTI PER NOCERA UMBRA FONTI STORICHE S.p.A.

B.1 Criteri di individuazione dei reati-presupposto rilevanti per la Società

La selezione dei reati-presupposto concretamente rilevanti per Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A. è stata effettuata sulla base: (i) del settore di attività della Società (imbottigliamento e commercializzazione di acqua minerale e bibite analcoliche, gestita in regime di concessione regionale della fonte); (ii) del concreto assetto organizzativo, considerando sia le funzioni mantenute presso lo stabilimento sia quelle accentrate in Capogruppo; (iii) del risk assessment 231 svolto dalla Società e formalizzato nella Matrice Rischio/Reato; (iv) delle Linee Guida di settore e delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'elenco di seguito riportato non assume valore tassativo: i reati astrattamente previsti dal Decreto e qui non espressamente richiamati saranno oggetto di valutazione in occasione delle revisioni periodiche del Modello e potranno essere ricondotti tra i reati rilevanti qualora, per effetto di mutamenti organizzativi, normativi o operativi, divengano in concreto configurabili.

B.2 Elenco dei reati-presupposto configurabili in Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A.

Sulla base dei criteri di cui al precedente paragrafo B.1, sono state individuate le seguenti famiglie di reati-presupposto, che trovano declinazione operativa nei corrispondenti Capitoli della Parte Speciale.

B.2.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

Rilevano in ragione dei rapporti con enti pubblici (Regione, Comune, Provincia, ARPA, ASL, NAS, ICQRF, Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane), della titolarità di una concessione per la captazione delle acque minerali, della gestione di autorizzazioni ambientali, sanitarie e di sicurezza, nonché della partecipazione, anche eventuale, a procedure ad evidenza pubblica e della gestione di contributi, agevolazioni o crediti d'imposta.

B.2.2 Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

Rilevano in ragione della natura societaria della Società, della redazione del bilancio, dei rapporti con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione, della gestione delle informazioni infragruppo e delle interazioni con il socio unico Capogruppo.

B.2.3 Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies e art. 25-octies.1 del Decreto)

Rilevano in ragione del ciclo passivo, della gestione dei pagamenti e degli incassi, dei rapporti con fornitori e consulenti, della gestione di strumenti di pagamento e dei flussi finanziari operativi locali, nel raccordo con la funzione Finance e Tesoreria della Capogruppo.

B.2.4 Reati tributari e contrabbando (art. 25-quinquiesdecies e art. 25-sexiesdecies del Decreto)

Rilevano in ragione degli adempimenti tributari, della fatturazione, della gestione di documenti fiscalmente rilevanti, dei movimenti di prodotti soggetti a normative doganali e accise nei limiti di pertinenza, nel raccordo con la funzione Tax di Capogruppo.

B.2.5 Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)

Rilevano in ragione dell'attività di produzione e commercializzazione di acqua minerale e bibite, dell'impiego di marchi, etichette e denominazioni protette, della tutela della genuinità e della corretta presentazione del prodotto al mercato.

B.2.6 Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

Rilevano in ragione della gestione della concessione della fonte e del pozzo, degli scarichi idrici industriali e meteorici, delle emissioni in atmosfera, degli impianti termici, della gestione dei rifiuti e dei relativi iter autorizzativi, dell'uso di sostanze e materiali soggetti a disciplina ambientale, nonché dei rapporti con ARPA e con altri enti di controllo ambientale.

B.2.7 Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

Rilevano in ragione della presenza di uno stabilimento produttivo, dell'impiego di personale operativo, della presenza di impianti, macchine ed automazioni, della gestione di appalti e dell'ingresso di terzi nel sito produttivo, oltre che del complesso degli adempimenti di cui al D.Lgs. 81/2008.

B.2.8 Delitti informatici, trattamento illecito di dati e delitti in materia di diritto d'autore (art. 24-bis e art. 25-novies del Decreto)

Rilevano in ragione dell'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e di Gruppo, dei sistemi di tracciabilità produttiva, della gestione di dati personali e di informazioni riservate, della trasmissione di dati a Pubbliche Amministrazioni e dell'utilizzo di software, banche dati e contenuti tutelati dal diritto d'autore.

B.2.9 Criminalità organizzata, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 24-ter, art. 25-quinquies e art. 25-duodecies del Decreto)

Rilevano in ragione della gestione di appalti, subappalti e somministrazioni di lavoro, della selezione di fornitori e contraenti, dell'impiego di manodopera, anche stagionale o tramite agenzie, e dei controlli sulla regolarità dei rapporti di lavoro lungo la catena di fornitura.

B.3 Reati astrattamente previsti dal Decreto ma non ritenuti, allo stato, rilevanti per la Società

Sulla base del risk assessment 231 e delle caratteristiche concrete dell'attività, allo stato non sono ritenuti configurabili in Nocera Umbra Fonti Storiche S.p.A., con un livello di probabilità tale da imporre una specifica trattazione nella Parte Speciale, i reati relativi a: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; delitti contro la personalità individuale ulteriori rispetto a quelli già richiamati; reati di terrorismo o eversione dell'ordine democratico; reati di market abuse riservati agli emittenti quotati; reati transnazionali diversi da quelli già ricompresi nelle famiglie indicate al paragrafo B.2.

L'esclusione dalla trattazione di parte speciale non implica un giudizio di estraneità assoluta di tali fattispecie all'attività della Società: i principi del Codice Etico, le regole di condotta del Modello e i presidi generali (sistema dei poteri, segregazione delle funzioni, controllo sui flussi finanziari, tutela del segnalante) si applicano comunque a salvaguardia anche di tali aree e l'elenco è oggetto di periodica revisione dell'OdV.

B.4 Coordinamento tra Parte Generale, Parte Speciale e Matrice Rischio/Reato

Per ciascuna delle famiglie di reati richiamate nel paragrafo B.2 la Parte Speciale individua, in modo organico, le attività a rischio, i destinatari, i principi di comportamento, i protocolli di controllo specifici, gli indicatori di anomalia (red flags), i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e il raccordo con formazione, sistema disciplinare e clausole contrattuali verso terzi. La Matrice Rischio/Reato compendia il risk assessment 231 e costituisce il documento operativo di riferimento per il monitoraggio dei rischi e l'aggiornamento del Modello.

CAPITOLO C – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NOCERA UMBRA FONTI STORICHE S.p.A.

C.1 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" e dei Processi strumentali/funzionali a limitare/evitare la verifica dei reati collegati a tali aree.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è condannata e fortemente contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio" e dei Processi strumentali/funzionali, di poter incorrere (in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge) in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società. Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e ai Processi strumentali/funzionali e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

C.2 L'efficacia

L'efficacia di un Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare (o quanto meno ridurre significativamente) l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni potenzialmente anomale e le condotte rientranti nelle aree di rischio e gli strumenti di tempestivo intervento correttivo. L'efficacia di un Modello, infatti, si valuta in funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare e correggere le "sintomatologie da illecito".

C.3 La specificità

La specificità di un Modello è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio individuate in seguito ad un'attenta valutazione (art. 6, c. 2 lett. a) del Decreto), che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati. Ai sensi dell'art. 6, c. 2 lett. b) del Decreto, è altrettanto necessario che il Modello preveda dei processi specifici di formazione delle decisioni dell'ente ed altrettanti processi di attuazione delle stesse nell'ambito delle aree "sensibili". Il Modello deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni e del tipo di attività della Società e della sua storia.

C.4 L'attualità

Un Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato qualora sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa. In tal senso l'art. 6 del Decreto prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di

autonomi poteri d’iniziativa e controllo, abbia la funzione di verificare l’opportunità di un aggiornamento del Modello. L’art. 7 del Decreto stabilisce che l’efficace attuazione del Modello ne contempla una verifica periodica e la modifica dello stesso quando emergono eventuali violazioni o intervengono modifiche normative o nell’attività o nella struttura organizzativa della Società/ente che ne richiedono un adattamento.

C.5 Gli elementi costitutivi del Modello

Il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale e della Parte Speciale, dei seguenti elementi: (i) il Codice Etico di Gruppo, parte integrante del Modello; (ii) la Matrice Rischio/Reato, periodicamente aggiornata; (iii) il sistema delle deleghe e procure e l’organigramma aziendale; (iv) le procedure operative rilevanti ai fini 231; (v) il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza e il piano di vigilanza; (vi) il sistema disciplinare; (vii) il sistema di whistleblowing e il relativo regolamento; (viii) i piani di formazione e i relativi materiali.

C.6 L’attività di risk assessment e la Matrice Rischio/Reato

La costruzione del Modello si è basata su un’attività di risk assessment 231 che ha individuato le aree di attività a rischio e i processi strumentali/funzionali, identificando per ciascuno: i Reati Presupposto applicabili, le modalità potenziali di commissione, i ruoli aziendali coinvolti, i presidi di controllo esistenti e i presidi di rinforzo o le azioni correttive necessarie. Le risultanze sono compendiate nella Matrice Rischio/Reato, allegata al Modello, che costituisce strumento operativo di gestione e di vigilanza.

C.7 I protocolli di controllo e il sistema dei presidi preventivi

Il sistema dei presidi preventivi del Modello si fonda sui seguenti principi generali: (i) segregazione delle funzioni; (ii) coerenza tra responsabilità organizzative e poteri autorizzativi; (iii) tracciabilità delle attività e delle decisioni; (iv) verificabilità ex post; (v) formalizzazione dei controlli; (vi) gestione controllata delle risorse finanziarie; (vii) adeguata conservazione documentale; (viii) obblighi di reporting verso l’Organismo di Vigilanza; (ix) gestione tempestiva delle anomalie e delle non conformità.

I protocolli di controllo specifici, declinati per ciascuna famiglia di reati rilevanti, sono disciplinati nei Capitoli della Parte Speciale e nelle procedure aziendali ivi richiamate.

C.8 La gestione delle risorse finanziarie

Coerentemente con quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto, la Società adotta modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati. A tal fine, le funzioni Finance e Tesoreria della Capogruppo, in raccordo con l’Amministrazione di base locale, assicurano: la canalizzazione dei pagamenti e degli incassi su conti correnti dedicati, la doppia firma per le operazioni dispositive di importo rilevante, la riconciliazione periodica dei conti, il divieto di operazioni di cassa eccedenti i limiti di legge, la tracciabilità di ogni movimento finanziario, la verifica dei beneficiari sostanziali e degli indici di rischio antiriciclaggio, nonché la segnalazione delle operazioni anomale all’Organismo di Vigilanza. La Società partecipa al sistema di cash pooling di Gruppo: tutti i debiti finanziari della Società sono finalizzati verso la Capogruppo S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A., in forza di apposito contratto di tesoreria accentrata che disciplina condizioni economiche, tassi di interesse, periodicità di regolamento e reciproche garanzie. La gestione del cash pooling è oggetto di specifici presidi di controllo, declinati nella Parte Speciale, con particolare riguardo alla congruità delle condizioni infragruppo (art. 25-quinquiesdecies), alla tracciabilità dei flussi (artt. 25-octies e 25-octies.1) e alla corretta rappresentazione contabile delle operazioni infragruppo (art. 25-ter).

C.9 Adozione, attuazione, aggiornamento e manutenzione del Modello

Il Modello è adottato dall'Amministratore Unico della Società, sentito l'Organismo di Vigilanza, e viene aggiornato secondo le modalità di cui al Capitolo J della presente Parte Generale. La Società ne assicura la diffusione, la conoscenza e l'applicazione presso tutti i Destinatari, attraverso le iniziative di comunicazione e formazione previste dal Capitolo I.

CAPITOLO D – ASSETTO DI GOVERNANCE, ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E SISTEMA DEI POTERI

D.1 La governance societaria

La governance della Società è articolata come segue: (i) Assemblea dei Soci, costituita dal socio unico Capogruppo; (ii) Amministratore Unico, titolare dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria nei limiti previsti dalla legge e dallo statuto; (iii) Collegio Sindacale, con funzioni di vigilanza ai sensi del codice civile; (iv) Società di Revisione legale, individuata in BDO Italia S.p.a. (v) Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, in composizione collegiale.

Nei rapporti con la Capogruppo e nelle attività infragruppo, l'Amministratore Unico assicura il rispetto del principio di autonomia della Società quale destinataria degli obblighi previsti dal Decreto e di responsabile primario dell'applicazione del Modello.

D.2 L'assetto organizzativo aziendale

L'assetto organizzativo della Società è descritto in apposito organigramma, periodicamente aggiornato, coerente con la natura, le dimensioni e la complessità delle attività svolte. Esso individua le funzioni operative locali (Controllo di gestione, Amministrazione di base, Direzione di Stabilimento, Responsabile della produzione, Qualità periferica in service alla Capogruppo, HSE periferica in service alla Capogruppo) e definisce i raccordi con le funzioni accentrate nella Capogruppo S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A. (Tax, Finance e Tesoreria, Qualità di Gruppo, Amministrativo di Gruppo, HSE, Acquisti, Logistica, Manutenzioni, Vendite) e con MS S.r.l., società del Gruppo che eroga in service alla Società i servizi di amministrazione ordinaria.

D.3 Il sistema di deleghe, procure e poteri autorizzativi

La Società adotta un sistema di deleghe e procure formalizzato, coerente con le responsabilità organizzative e con i livelli di rischio dei processi sensibili. Le deleghe e le procure: (i) sono attribuite per iscritto e comunicate ai destinatari; (ii) definiscono in modo chiaro i poteri attribuiti, i limiti di valore e i vincoli operativi; (iii) sono coerenti con i ruoli risultanti dall'organigramma; (iv) prevedono la registrazione delle attività delegate e gli obblighi di rendicontazione; (v) sono periodicamente riesaminate, anche su impulso dell'OdV.

D.4 I principi di segregazione delle funzioni, tracciabilità e verificabilità

Il sistema dei controlli interni della Società si fonda sulla separazione, ove possibile, tra chi propone, chi autorizza, chi esegue e chi controlla, nonché sulla tracciabilità documentale di tutte le operazioni rilevanti. Il principio di verificabilità ex post impone la conservazione delle evidenze e la possibilità di ricostruire il processo decisionale e operativo a beneficio dei controlli interni e dell'Organismo di Vigilanza.

D.5 I rapporti infragruppo e le funzioni accentrate

I rapporti infragruppo sono regolati da un contratto di servizi accentrati sottoscritto a livello di Gruppo, integrato ove necessario da specifici accordi di service (tra cui quello con MS S.r.l. per l'amministrazione ordinaria), che disciplinano l'oggetto, i livelli di servizio, i flussi informativi, i corrispettivi e le responsabilità delle parti. Le funzioni accentrate nella Capogruppo (Tax, Finance e Tesoreria, Qualità di Gruppo, Amministrativo di Gruppo, HSE, Acquisti, Logistica, Manutenzioni, Vendite) operano nell'interesse della Società nel rispetto del Modello e del Codice Etico. Si segnala che alcune figure apicali

della Capogruppo cumulano ruoli operativi rilevanti anche in favore della Società (in particolare il responsabile Tax coincide con l'Amministratore Unico della Società): i presidi rafforzati di segregazione, doppia firma e reporting per tali fattispecie sono declinati nella Parte Speciale, con specifico riguardo al Capitolo dedicato ai reati tributari. La Società mantiene comunque la piena responsabilità ai fini del Decreto per le attività svolte nel suo interesse o vantaggio, anche se eseguite da funzioni di Capogruppo o da altre società del Gruppo, e si dota di presidi specifici per l'audit di tali attività e per l'accesso dell'Organismo di Vigilanza ai relativi flussi informativi.

D.5-bis La carica di datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008

In relazione allo stabilimento di Nocera Umbra, la carica di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 è attribuita all'Amministratore Unico Sig. Claudio Turchi. Nel caso in cui si rendesse necessario, quest'ultimo potrà trasferire ad un altro soggetto, tramite apposita delega ex art. 16 del medesimo decreto, i compiti previsti dalla carica. La delega, per essere efficace, deve essere: (i) formalizzata per iscritto e recante data certa; (ii) accettata per iscritto dal delegato; (iii) attribuita a soggetto in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura delle funzioni delegate; (iv) accompagnata dall'attribuzione al delegato di tutti i poteri di organizzazione, gestione, controllo e autonomia di spesa necessari allo svolgimento delle funzioni; (v) resa oggetto di adeguata e tempestiva pubblicità presso i Destinatari interessati. Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del D.Lgs. 81/2008 resta in capo al datore di lavoro delegante l'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite, obbligo che si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione di un modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4, del medesimo decreto. La Società, nel caso in cui la delega sia attribuita, prevede, nel proprio Modello 231, specifici flussi informativi periodici tra il delegato ex art. 16, la Direzione di Stabilimento, l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza, allo scopo di garantire l'effettivo esercizio dell'obbligo di vigilanza e la conoscenza tempestiva di ogni evento rilevante in materia di salute, sicurezza e ambiente.

D.6 I rapporti con consulenti, fornitori, partner e terzi

I rapporti con consulenti, fornitori, partner e altri terzi sono regolati da contratti scritti che richiamano il Modello, il Codice Etico e i principi 231. I contratti rilevanti contengono espressamente: (i) clausole di presa visione del Codice Etico e degli aspetti del Modello pertinenti; (ii) impegno al rispetto delle disposizioni del Decreto; (iii) diritti di audit e accesso da parte dell'OdV; (iv) clausole di risoluzione e penali in caso di violazione; (v) obblighi di informativa in caso di anomalie o procedimenti rilevanti. La selezione dei terzi è operata secondo procedure di qualifica e due diligence proporzionate al livello di rischio.

D.7 Ambiente e Sicurezza sul lavoro

La valutazione del rischio ambientale e della sicurezza è ben strutturata, la Società destina importanti risorse alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed alla formazione tecnica del personale, conforme, pianificata e monitorata. L'impegno al miglioramento continuo nella gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori è costante; ne deriva una situazione di basso assenteismo con infortuni entro i livelli previsti, in un ambiente di lavoro pulito e ordinato, compatibilmente all'attività svolta. Sia nel D.V.R. che nel D.U.V.R.I., gli aspetti e i rischi sono esaminati a tre livelli, in condizioni normali, anomale e di emergenza.

Gli andamenti dei parametri ambientali sono inseriti nella tabella di significatività, con analisi annuale delle risorse energetiche (calcolo TEP, consumo idrico, consumo metano, energia elettrica).

Sono presenti:

- un modello di gestione dell'energia e del consumo energetico (diagnosi energetica);
- un modello di gestione ambientale ;
- un'analisi di impatto ambientale di prodotto;

Vengono effettuati audit specifici sulla biocontaminazione, esposizione ad agenti biologici, esposizione al rumore ed alle vibrazioni, legionellosi.

La manutenzione è gestita tramite una procedura software in cui sono stati inseriti tutti i dati delle macchine, suddivise per reparto ed individuate da codice e descrizione. Per ciascuna macchina è presente la scheda macchina con lo storico delle manutenzioni, suddivise tra ordinarie e straordinarie.

La Società si è uniformata alla normativa sulla Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI), introdotta dal Decreto Legislativo 3 settembre 2020, n. 116, successivamente dettagliato dal Decreto Legislativo 23 dicembre 2022, n. 213, che ha integrato il Testo Unico Ambientale (TUA) con disposizioni specifiche sul RENTRI. Il Decreto Ministeriale 4 aprile 2023, n. 59 disciplina il sistema di tracciabilità dei rifiuti e il funzionamento del RENTRI, utilizzando il RENTRI, i modelli per i registri di carico e scarico e i formulari di trasporto già da Febbraio 2025.

Con riferimento alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quanto richiesto dalla normativa vigente al fine di ridurre e gestire i rischi per i lavoratori. Nell'ambito di tale struttura operano i soggetti di seguito indicati, i quali sono anche "Destinatari" della presente parte speciale:

- **Il Datore di Lavoro** (Claudio Turchi) - All'apice della struttura organizzativa aziendale si trova il datore di lavoro, inteso, ai sensi dell'art. 2 del TU, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori, ovvero quale soggetto responsabile dell'organizzazione nel cui ambito i lavoratori prestano la propria attività. I suoi compiti primari includono: la valutazione di tutti i rischi con elaborazione del DVR e la nomina del Responsabile del SPP (RSPP); l'attuazione e il monitoraggio continuo delle misure di prevenzione e protezione aziendali; l'organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e la gestione delle emergenze; l'acquisto di DPI, macchinari a norma e la gestione degli appalti di sicurezza; l'erogazione della formazione, informazione e addestramento del personale; la vigilanza costante sul rispetto delle procedure di sicurezza da parte dei lavoratori.
- **I Preposti** (Amantini Luliano, Ascani Roberto, Berzellini Sandro, Consoli Giorgio, Ferretti Paola, Dominici Thomas, Giusepponi Stefano, Ramadani Ismail e Biconne Matteo) - Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.
- **Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione** (Paolo Lutti) - Nell'ambito della struttura organizzativa della società, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito, anche "SPP"), costituito dal complesso delle persone, dei sistemi e dei mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori. In seno al SPP, il Datore di Lavoro ha provveduto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, alla nomina di un Responsabile

del SPP (di seguito, anche “RSPP”), scelto tra i soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dalla normativa vigente ed adeguati alla natura dei rischi presunti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** (soggetto a elezione interna) - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il soggetto, eletto o designato dai lavoratori, che svolge le funzioni, ivi incluse quelle di verifica, consultazione e promozione, previste dalla normativa vigente (di seguito, anche “RLS”).
- **Medico competente** (Marco Petterini) - Il medico competente è colui che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria, nonché per l’adempimento dei compiti ad esso assegnati in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

La società garantisce la salvaguardia della salute e della sicurezza di qualsiasi persona che a qualsiasi titolo venga a trovarsi nelle aree della società o poste sotto la responsabilità della stessa, in quanto aree di cui l’azienda abbia la disponibilità giuridica, come ad esempio, aree eventualmente trasferite in comodato d’uso o in locazione da altre società. Per tali persone, l’azienda attua uno specifico sistema di gestione volto alla salvaguardia della loro salute e sicurezza, informandole dei rischi esistenti nelle aree dell’azienda in cui sono autorizzate ad accedere, le misure di emergenza adottate, le misure di sicurezza e le norme comportamentali cui devono attenersi durante tutto l’arco temporale di presenza nelle aree aziendali.”

CAPITOLO E – IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DEI PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

E.1 Funzione e finalità del Codice Etico

Il Codice Etico di Gruppo, adottato dalla Capogruppo S.E.M. – Sorgenti Emiliane Modena S.p.A. e applicato alla Società, è parte integrante del Modello. Esso definisce i valori e i principi etici, di legalità, correttezza, trasparenza e responsabilità ai quali la Società ispira la propria attività e le condotte dei Destinatari.

E.2 Coordinamento tra Codice Etico e Modello 231

Il Codice Etico costituisce la cornice valoriale del Modello: il Modello traduce i principi del Codice in regole di condotta, protocolli di controllo, divieti e obblighi specifici, declinati nella Parte Speciale e nelle procedure aziendali. La violazione del Codice Etico è suscettibile di valutazione disciplinare nei termini previsti dal Capitolo H.

E.3 I principi generali di comportamento

I Destinatari sono tenuti, in particolare, a: (i) rispettare le leggi, i regolamenti e le procedure interne; (ii) astenersi da comportamenti idonei a integrare o agevolare la commissione di Reati Presupposto; (iii) garantire la trasparenza e la tracciabilità delle attività svolte; (iv) gestire le risorse aziendali esclusivamente nell'interesse della Società; (v) collaborare con l'Organismo di Vigilanza, fornendo tempestivamente le informazioni richieste; (vi) segnalare prontamente, attraverso i canali previsti, anomalie o sospette violazioni del Modello.

E.4 I principi di comportamento nei confronti dei terzi e della Pubblica

Amministrazione

Nei rapporti con terzi e con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari operano nel rispetto dei principi di imparzialità, correttezza e non discriminazione, evitando qualsiasi condotta idonea a integrare offerte, promesse, omaggi o utilità che possano incidere sull'indipendenza di funzionari pubblici, controparti o interlocutori istituzionali. Sono vietati pagamenti agevolativi (facilitation payments), trattative occulte e qualunque forma di indebita influenza.

E.5 Diffusione, conoscenza e attuazione del Codice Etico

Il Codice Etico è oggetto di adeguata diffusione interna ed esterna. Tutti i Destinatari ne ricevono copia o ne hanno accesso attraverso i canali aziendali; i contratti con terzi richiamano il Codice Etico e impegnano i contraenti al suo rispetto. L'OdV vigila sull'effettiva conoscenza e applicazione del Codice e propone, ove opportuno, interventi formativi o di aggiornamento.

CAPITOLO F – ORGANISMO DI VIGILANZA

F.1 Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello. La Società adotta un Organismo di Vigilanza in composizione collegiale e composto da due membri esterni, ritenuto adeguato in ragione della dimensione, della complessità organizzativa e dell'assetto di Gruppo.

F.2 Requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione

Il componente dell'OdV è scelto fra soggetti dotati di professionalità adeguata, esperienza in materia 231, diritto societario, controlli interni o discipline affini, nonché di onorabilità. L'OdV opera in posizione di autonomia rispetto alla struttura aziendale e in indipendenza rispetto ai vertici operativi della Società. Per garantire la continuità d'azione, l'OdV pianifica e svolge le proprie attività in modo sistematico, secondo un piano di vigilanza periodicamente aggiornato.

F.3 Nomina, durata, sostituzione e cause di cessazione dell'incarico

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico, che ne stabilisce la durata in carica (di norma triennale), il compenso, le risorse e i casi di revoca per giusta causa. Costituiscono cause di cessazione dell'incarico la scadenza del termine, le dimissioni, la sopravvenuta carenza dei requisiti di indipendenza o onorabilità, l'incompatibilità con altri incarichi e la revoca per giusta causa, deliberata dall'Amministratore Unico sentito il Collegio Sindacale.

F.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono attribuiti, in particolare, i seguenti compiti: (i) vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari; (ii) verificare l'efficace attuazione del Modello e l'adeguatezza dei suoi presidi; (iii) curare l'aggiornamento del Modello, segnalando all'Amministratore Unico la necessità di modifiche; (iv) gestire i flussi informativi previsti dal Modello; (v) ricevere e gestire le segnalazioni whistleblowing ai sensi del Capitolo G; (vi) interagire con il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e le altre funzioni di controllo; (vii) promuovere le attività di formazione e sensibilizzazione sul Modello; (viii) redigere la relazione periodica per l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale.

L'OdV ha pieno e libero accesso a tutta la documentazione e alle informazioni aziendali rilevanti per l'esercizio dei propri compiti, ivi inclusi i flussi infragruppo, e dispone di un budget annuale congruo, deliberato dall'Amministratore Unico, per l'espletamento delle sue funzioni e per l'eventuale ricorso a consulenti esterni.

F.5 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e il piano di vigilanza

L'OdV adotta un proprio Regolamento che disciplina: composizione, durata, modalità di convocazione e svolgimento delle riunioni, verbalizzazione, gestione dei flussi informativi, gestione delle segnalazioni whistleblowing, rapporti con gli organi sociali e con le funzioni aziendali. L'OdV approva un piano di vigilanza annuale, calibrato sul risk assessment e sulla Matrice Rischio/Reato, oggetto di rendicontazione periodica all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

F.6 I flussi informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza

Il Modello prevede flussi informativi periodici e ad evento verso l'OdV, sia in ordine alle aree di rischio individuate nella Parte Speciale, sia in ordine ad eventi eccezionali. A titolo non esaustivo, sono oggetto di flusso informativo verso l'OdV: provvedimenti delle Autorità, ispezioni di enti pubblici, infortuni gravi e mancati infortuni rilevanti, contenziosi penali, civili e amministrativi rilevanti, anomalie contabili, operazioni finanziarie sospette, mutamenti organizzativi, modifiche del sistema delle deleghe, provvedimenti disciplinari relativi a violazioni del Modello, esiti di audit interni ed esterni, segnalazioni whistleblowing rilevanti per il Modello.

I flussi informativi dall'OdV verso gli organi sociali sono disciplinati dal paragrafo F.7.

F.7 Il reporting agli organi sociali

L'OdV trasmette all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale: (i) una relazione periodica (di norma annuale) sulle attività svolte, le criticità rilevate e gli interventi suggeriti; (ii) relazioni straordinarie in caso di eventi rilevanti o di gravi violazioni del Modello; (iii) il piano di vigilanza dell'esercizio successivo. La relazione è oggetto di esame in apposita seduta dell'organo amministrativo, con verbalizzazione delle determinazioni assunte.

CAPITOLO G – WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

G.1 Quadro normativo e finalità del sistema di segnalazione interna

La Società ha adottato un sistema di segnalazione interna conforme al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea. Il sistema è altresì coordinato con le previsioni dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto e con le indicazioni delle linee guida ANAC e CNDCEC in materia.

Il sistema di whistleblowing della Società ha la finalità di consentire la tempestiva emersione di violazioni del Modello, del Codice Etico e delle disposizioni normative rilevanti, garantendo al segnalante adeguate tutele e riservatezza.

G.2 I canali di segnalazione interna

La Società mette a disposizione almeno un canale di segnalazione interna che garantisca, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche tramite piattaforma informatica dedicata, e, su richiesta del segnalante, in forma orale, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

G.3 La gestione delle segnalazioni e i soggetti coinvolti

Il gestore delle segnalazioni interne è individuato nell'Organismo di Vigilanza, che può avvalersi del supporto operativo di una piattaforma informatica e/o di soggetti specializzati. L'OdV: (i) rilascia avviso di ricevimento al segnalante entro 7 giorni; (ii) mantiene le interlocuzioni necessarie per chiarire la segnalazione; (iii) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; (iv) fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento; (v) cura la conservazione della documentazione nei termini di legge.

G.4 Tutela della riservatezza, protezione del segnalante e divieto di ritorsione

L'identità del segnalante e ogni altra informazione dalla quale possa desumersi, anche indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso, salvo le eccezioni tassative previste dalla legge. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La nullità di atti ritorsivi e l'inversione dell'onere della prova operano nei termini previsti dal D.Lgs. 24/2023.

G.5 Rapporti tra gestore delle segnalazioni e Organismo di Vigilanza

Coerentemente con la scelta organizzativa della Società, il ruolo di gestore delle segnalazioni è svolto dall'Organismo di Vigilanza, che assicura il coordinamento con le funzioni aziendali e di Gruppo competenti per le verifiche istruttorie e per le eventuali azioni conseguenti. Eventuali conflitti di interesse sono gestiti secondo quanto previsto dal Regolamento OdV e dalla normativa applicabile.

G.6 Coordinamento con la disciplina privacy e con il sistema disciplinare

Il trattamento dei dati personali nell'ambito del sistema di whistleblowing avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003, con adozione di misure tecniche e organizzative adeguate. Le violazioni delle tutele del segnalante, le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate e le ritorsioni costituiscono illeciti disciplinari ai sensi del Capitolo H.

CAPITOLO H – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

H.1 Funzione e principi del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare costituisce elemento essenziale dell'efficace attuazione del Modello ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto. Esso individua le condotte che costituiscono illecito disciplinare in relazione al Modello, le sanzioni applicabili e il procedimento di accertamento. Le sanzioni sono proporzionate: (i) alla gravità del fatto occorso o della condotta posta in essere, (ii) alla tipologia di violazione, (iii) alla reiterazione nel tempo della condotta, (iv) all'elemento soggettivo del dolo o della colpa, (v) e al ruolo del soggetto responsabile, il tutto nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti collettivi applicabili.

H.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

Per i lavoratori dipendenti non dirigenti, le sanzioni applicabili sono quelle previste dal CCNL applicabile e dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), nei limiti di legge: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento con o senza preavviso. Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo: il mancato rispetto dei protocolli di controllo, l'omesso adempimento degli obblighi informativi verso l'OdV, la commissione di condotte idonee ad integrare Reati Presupposto, le ritorsioni nei confronti del segnalante, le violazioni della riservatezza.

H.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti, fermo il rispetto delle previsioni del CCNL applicabile, le violazioni del Modello possono determinare l'adozione delle misure disciplinari ammesse dall'ordinamento, fino alla risoluzione del rapporto, anche per giusta causa, in caso di violazioni gravi o reiterate, ovvero in caso di fatti idonei a ledere il rapporto fiduciario.

H.4 Misure nei confronti degli amministratori, dei sindaci e dell'Organismo di Vigilanza

Le violazioni del Modello da parte di amministratori, sindaci o componenti dell'Organismo di Vigilanza sono valutate in sede di assemblea o, per quanto di competenza, dall'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale, con possibilità di adottare le misure consentite dall'ordinamento, ivi inclusi la revoca per giusta causa, l'azione di responsabilità e ogni ulteriore iniziativa a tutela della Società.

H.5 Misure nei confronti di consulenti, fornitori, partner e altri terzi

I contratti con consulenti, fornitori, partner e altri terzi prevedono espresse clausole risolutive in caso di violazione del Modello e del Codice Etico, nonché penali e diritti di sospensione delle prestazioni e di risarcimento del danno. La violazione delle clausole 231 può determinare la risoluzione del rapporto e l'esclusione da ulteriori rapporti contrattuali.

H.6 Il procedimento di accertamento delle violazioni

Il procedimento di accertamento delle violazioni rispetta i principi di legalità, contraddittorio, proporzionalità e tracciabilità. La proposta di apertura del procedimento può essere formulata dall'OdV o dalle funzioni competenti; la contestazione, l'istruttoria e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuite agli organi e alle funzioni competenti per legge e per CCNL. L'OdV è informato dell'esito del procedimento.

CAPITOLO I – COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

I.1 Destinatari delle attività di comunicazione e formazione

Le attività di comunicazione e formazione sul Modello sono indirizzate a tutti i Destinatari, con livelli e contenuti differenziati in funzione del ruolo, dell'esposizione al rischio e delle aree di attività presidiate. Esse sono progettate in coordinamento con la funzione HR di Gruppo e con l'OdV.

I.2 Comunicazione interna del Modello e del Codice Etico

La Società assicura la diffusione interna del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure attraverso i canali aziendali (intranet, comunicazioni dedicate, archivi documentali). I documenti rilevanti sono facilmente accessibili a tutti i Destinatari interni. Le revisioni del Modello sono comunicate ai Destinatari con tempistiche adeguate.

I.3 Informazione verso collaboratori esterni, fornitori e partner

I terzi che operano nell'interesse o per conto della Società ricevono adeguata informativa sui contenuti rilevanti del Modello e del Codice Etico, anche tramite i contratti, le clausole 231 e specifici allegati informativi. La Società può richiedere ai terzi attestazioni di presa visione e impegno al rispetto del Modello.

I.4 Formazione generale e specialistica sui contenuti del Modello

Sono previste sessioni formative: (i) di carattere generale, su Decreto, Modello, Codice Etico, sistema disciplinare e whistleblowing, indirizzate a tutto il personale; (ii) di carattere specialistico, indirizzate ai responsabili di processi sensibili, ai delegati per la sicurezza e l'ambiente, alle funzioni amministrative e ai soggetti che gestiscono rapporti con la Pubblica Amministrazione, le concessioni, i fornitori critici e i sistemi informativi rilevanti. La formazione è erogata anche in occasione di nuove assunzioni, di cambiamenti di mansione e in occasione delle revisioni significative del Modello.

I.5 Tracciabilità e aggiornamento delle attività formative

Le attività formative sono tracciate mediante registri, attestati di partecipazione e test di apprendimento, ove appropriato. La pianificazione formativa è oggetto di rendicontazione periodica all'OdV, che può proporre interventi integrativi o di aggiornamento.

CAPITOLO J – AGGIORNAMENTO DEL MODELLO, VERIFICHE PERIODICHE E GESTIONE DELLE VIOLAZIONI

J.1 Presupposti e trigger di aggiornamento del Modello

Il Modello è oggetto di aggiornamento al verificarsi, fra l'altro, di: (i) modifiche normative rilevanti, ivi incluse le modifiche del catalogo dei Reati Presupposto; (ii) mutamenti organizzativi rilevanti (acquisizioni, fusioni, modifiche del perimetro operativo, riorganizzazioni); (iii) ingresso in nuovi business o aree di attività rilevanti; (iv) significative violazioni del Modello; (v) esiti di audit, ispezioni o procedimenti rilevanti; (vi) raccomandazioni dell'OdV.

J.2 Modifiche normative, organizzative e di business rilevanti

L'OdV monitora costantemente l'evoluzione normativa e segnala all'Amministratore Unico la necessità di adeguare il Modello in coerenza con le novità rilevanti. La Società assicura la tempestiva attivazione dei processi di aggiornamento, anche con il supporto di consulenti esterni quando opportuno.

J.3 Verifiche periodiche sull'efficace attuazione del Modello

Le verifiche periodiche dell'OdV sono pianificate sulla base del piano di vigilanza e prevedono: analisi dei flussi informativi, audit documentali e on site, interviste alle funzioni interessate, riscontri con Capogruppo per le attività accentrate, test sui presidi di controllo, follow-up degli interventi correttivi. Gli esiti sono formalizzati in verbali e relazioni periodiche.

J.4 Gestione delle violazioni, delle anomalie e delle azioni correttive

Le violazioni e le anomalie rilevate sono oggetto di apposito processo di gestione che prevede: classificazione della criticità, individuazione delle cause, definizione delle azioni correttive, assegnazione delle responsabilità, fissazione delle tempistiche, monitoraggio dell'attuazione e verifica dell'efficacia. Le azioni correttive di rilievo sono oggetto di reporting all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

J.5 Approvazione delle revisioni del Modello

Le revisioni del Modello sono approvate dall'Amministratore Unico, sentito l'Organismo di Vigilanza, e sono comunicate ai Destinatari secondo le modalità di cui al Capitolo I. Le versioni sono numerate e archiviate, con conservazione delle precedenti edizioni e delle relative delibere di approvazione.

ALLEGATI

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti allegati:

- Allegato 1 – Matrice Rischio/Reato.
- Allegato 2 – Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.
- Allegato 3 – Regolamento Whistleblowing.