

VEM sistemi

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) della VEM Sistemi S.p.A. è stato predisposto in esecuzione delle disposizioni contenute agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Nella sua prima versione, esso è stato adottato dalla Società con determina dell’organo amministrativo in data 23/01/2023. Successivamente, in ragione degli aggiornamenti normativi intervenuti con D. Lgs. n. 24/2023 e L. n. 137/2023, in data 19/12/2023 è stata approvata una nuova versione integrata del Modello.

INDICE

PARTE GENERALE

1. Il contesto normativo

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

1.2 L’adozione del Modello e la sua efficacia esimente. Requisiti dei modelli

1.3 Fonti del Modello - Le Linee Guida elaborate da Confindustria

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3. La Società Vem Sistemi S.p.A. – descrizione della realtà aziendale

4. Aree ed attività a rischio reato: modalità di indagine e individuazione delle attività sensibili

5. Processi sensibili: principi generali di controllo

5.1 Definizione delle procedure

6. Formazione, destinatari e diffusione del Modello

6.1 Dipendenti

6.2 Altri destinatari - Collaboratori esterni e partner

7. Il Codice Etico

8. Il sistema disciplinare

8.1 Principi generali

8.2 Parametri di irrogazione delle sanzioni

8.3 Sanzioni per i soggetti di cui all’articolo 5, lett. b) del Decreto

8.3.1 Ambito applicativo

8.3.2 Sanzioni

8.3.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari

8.4. Sanzioni per i soggetti di cui all'articolo 5, lett. a) del Decreto

8.4.1 Ambito applicativo

8.4.2 Adozione dei provvedimenti disciplinari

8.5 Misure di tutela nei confronti dei componenti del collegio sindacale

8.6 Misure di tutela nei confronti dei consulenti e fornitori

9. Organismo di Vigilanza

9.1 Introduzione

9.2 Composizione e nomina dell'OdV

9.3 Durata in carica, requisiti e sostituzione dei membri dell'OdV

9.4 Obblighi dell'organo amministrativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

9.5 Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

9.6 Il reporting agli organi associativi

9.7 Il sistema di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

9.8 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni

9.9 Regole di convocazione e funzionamento

9.10 Tempistiche dell'attività dell'Organismo di Vigilanza

9.11 La raccolta e conservazione delle informazioni

9.12 Regolamenti dell'OdV

10. Whistleblowing

10.1 Disciplina normativa

10.2 Reintegrazione nel posto di lavoro

10.3 Sanzioni per gli atti discriminatori

10.4 Segretezza dell'identità del denunciante

10.5 Blocco della tutela

10.6 Estensione della nuova disciplina al settore privato

10.7 Giusta causa di rivelazione del segreto di ufficio

PARTE SPECIALE

1. Premessa

2. Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro l'amministrazione della giustizia

2.1 Definizioni

2.2 Fattispecie rilevanti

2.3 Principali aree ed attività sensibili a rischio reato

2.4 Principi generali di comportamento e procedure

2.5 Le sanzioni previste in relazione agli articoli 24, 25 e 25-decies del D.Lgs. n. 231/2001

2.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

3. Reati Societari

3.1 Fattispecie rilevanti

3.2 Aree ed attività sensibili a rischio reato

3.3 Principi generali di comportamento e procedure

3.4 Le sanzioni previste in relazione ai reati societari

3.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

4. Reati informatici e trattamento illecito di dati

4.1 Fattispecie rilevanti

4.2 Aree ed attività sensibili a rischio reato

4.3 Principi generali di comportamento e procedure

4.4. Standard di controllo specifici

4.5 Le sanzioni previste in relazione ai reati informatici

4.6 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

5. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

5.1 Fattispecie rilevanti

5.2 Principali aree ed attività sensibili a rischio reato

5.3 Principi generali di comportamento e procedure

5.4 Le sanzioni previste in relazione ai reati in materia e sicurezza sul lavoro

5.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

6. Reati ambientali

6.1 Fattispecie rilevanti

6.2 Aree ed attività sensibili a rischio reato

6.3 Principi generali di comportamento e procedure

6.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

7. Delitti contro la personalità individuale

7.1 Fattispecie rilevanti

7.2 Aree ed attività sensibili a rischio reato

7.3 Principi generali di comportamento e procedure

7.4 Le sanzioni previste in relazione ai delitti contro la personalità individuale

7.5 Compiti dell'Organismo di vigilanza

8. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

8.1 Fattispecie rilevanti

8.2 Aree ed attività sensibili a rischio reato

8.3 Principi generali di comportamento e procedure

8.4 Le sanzioni previste in relazione ai reati di cui all'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001

8.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

9. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

9.1 Fattispecie rilevanti

9.2 Aree ed attività sensibili a rischio reato

9.3 Principi generali di comportamento e procedure

9.4 Le sanzioni previste in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

9.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

10. Reati tributari

10.1 Fattispecie rilevanti

10.2 Aree ed attività sensibili a rischio reato

10.3 Principi generali di comportamento e procedure

10.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

11. Reati transnazionali

Allegati:

1. Elenco dei reati presupposto
2. Organigramma e Funzionigramma
3. Disposizioni regolamentari interne e procedure
4. Codice Etico

PARTE GENERALE

1. IL CONTESTO NORMATIVO

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto dal D.Lgs. 231/2001 a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, attuativo della legge 29 settembre 2000, n. 300 (qui di seguito, per brevità, anche il “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, denominata “amministrativa”, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere (di seguito anche “Ente”) per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che commette il reato; è accertata nel corso e con le garanzie tipiche del processo penale, dallo stesso giudice competente a conoscere del reato commesso dalla persona fisica e comporta come meglio si dirà in seguito l’irrogazione, già in via cautelare, di sanzioni particolarmente afflittive.

Nel dettaglio, ai sensi dell’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti

pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto poi dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio da soggetti che devono essere legati allo stesso da un rapporto funzionale di diritto o di fatto.

In particolare, l'art. 5 del Decreto individua:

- a) i soggetti 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 (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- c) i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'Ente.

Con l'ultima previsione il Legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni di gestione "*di fatto*", vale a dire quelle in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

Deve inoltre osservarsi, con riferimento alla categoria dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e Apicali, che secondo un orientamento dottrinale ormai consolidato non è necessario che gli stessi abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori.

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo all'Ente è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati *"nell'interesse o a vantaggio della società"*, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

Il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, il quale deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'Ente (anche se questa poi non si è realizzata). Il concetto di "vantaggio", logicamente distinto dal primo, fa invece riferimento all'utilità concreta che si è realizzata, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) sopra descritta riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

Il Decreto individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o vantaggio.

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere quindi ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25 duodevices del D.Lgs. n. 231/2001, se commessi, come accennato, nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex

art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

I predetti reati presupposto e i relativi riferimenti ed aggiornamenti normativi sono dettagliati all'Allegato 1 del presente Modello.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate all'esito del procedimento penale, del quale costituiscono un'appendice eventuale. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

Di seguito una breve descrizione delle quattro categorie di sanzioni sopra richiamate.

- **La sanzione pecuniaria**

La sanzione pecuniaria consegue sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote").

Nel dettaglio, il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del D.Lgs. n. 231/2001).

- **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto Apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non potranno comunque trovare applicazione ove sussista anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - 1) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - 2) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello;
 - 3) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

- **La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

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

- **La confisca**

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca "per equivalente").

1.2 L'adozione del Modello e la sua efficacia esimente. Requisiti dei modelli

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatesi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Quanto invece al caso di reati commessi da soggetto sottoposto all'altrui direzione, l'art. 7 dispone che l'Ente è responsabile se la commissione dello stesso è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica Accusa) se l'Ente ha adottato efficacemente il Modello.

Cruciale ai fini dell'esenzione da responsabilità dell'Ente è dunque l'adozione ed effettiva attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tale efficacia "esimente" dei modelli organizzativi è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato. Ove adottati dopo la commissione del fatto criminoso, i modelli possono eventualmente far ottenere all'Ente una riduzione della sanzione ed evitare l'applicazione di sanzioni interdittive in via cautelare.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata in sanzione pecuniaria.

Quanto ai contenuti, il Decreto prevede che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le aree a rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- b) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone inoltre che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

In attuazione della citata previsione normativa Confindustria ha adottato in data 7 marzo 2002 (e aggiornato successivamente a partire dal marzo 2008, nonché a marzo 2014 e da ultimo a giugno 2021) le proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001".

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei Reati previsti dal Decreto sono:

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

- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, deve escludersi che, salvo i casi di enti di piccole dimensioni, un unico soggetto possa gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nel dettaglio le Linee Guida da ultimo pubblicate nel 2021 contengono le evoluzioni legislative e giurisprudenziali introdotte rilevanti ai fini della disciplina della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e per la costruzione del Modello.

La Società ha provveduto ad elaborare il presente Modello utilizzando le Linee Guida di Confindustria e le migliori prassi in materia come punto di riferimento.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Con riferimento allo svolgimento della propria attività VEM Sistemi S.p.A. ha ritenuto necessario avviare un progetto di analisi finalizzato all'implementazione del presente Modello conforme alla disciplina normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

VEM Sistemi S.p.A. ritiene che l'adozione del Modello costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati.

Il presente Modello, elaborato sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida elaborate da Confindustria, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi, procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato (c.d. "attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano all'interno della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società stessa, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio immediato;
- dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le "attività sensibili" appunto;

- l'applicazione dei principi di trasparenza e verificabilità (ogni operazione viene per quanto possibile tracciata e deve risultare congrua e coerente secondo un principio di proporzionalità);
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale in termini generali nessun soggetto può gestire in completa autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche della Società.

Il Modello si compone di una parte generale e di una parte speciale.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura organizzativa della Società e il suo organigramma (si veda all'Allegato 2 del presente Modello), le modalità di mappatura delle aree ed attività a rischio; le attività adottate per la formazione ed informazione dei dipendenti; le linee guida del sistema disciplinare; i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza nonché le sue funzioni e poteri; i reati che costituiscono il presupposto per l'applicazione del Decreto (sul punto si veda l'Allegato 1 recante la dettagliata descrizione dei reati presupposto e i relativi riferimenti ed aggiornamenti normativi).

Ne costituiscono parte integrante i seguenti allegati:

1. Elenco dei reati presupposto;
2. Organigramma e Funzionigramma aggiornato;
3. Elenco delle disposizioni regolamentari interne e procedure;
4. Codice Etico (disponibile nella sezione "Legal & Compliance" del sito web di VEM);

La parte speciale si occupa delle singole aree ed attività a rischio individuate alla luce delle attività di analisi descritte, dell'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e dei principi e procedure adottati al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

Il Modello di organizzazione e gestione è stato adottato in data 23/01/2023 dall'organo amministrativo, soggetto competente all'emanazione dello stesso ai sensi dell'art. 6 c. 1° lett. a) del Decreto.

Successive eventuali modifiche o integrazioni sostanziali saranno di competenza del medesimo organo amministrativo.

Il presente Modello si applica a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato del medesimo o sono legati alla Società da rapporti aventi caratteri di continuità (di seguito anche i "Destinatari").

3. LA SOCIETA' VEM SISTEMI S.P.A.

La VEM SISTEMI S.p.A. (in seguito definita in breve "Società") dal 1986 si occupa di fornire servizi di progettazione, sviluppo, realizzazione, installazione, erogazione servizi, assistenza e manutenzione di soluzioni in ambito ICT per archiviazione, gestione, trasmissione e monitoraggio dati.

La Società si occupa inoltre di commercializzazione di prodotti software e hardware.

La Società ha per oggetto:

- l'attività di produzione di apparati elettrici ed elettronici, il commercio all'ingrosso ed al minuto di materiali ed apparecchi elettrici ed elettronici, di circuiti microelettronici, nonché di materiale, apparecchi per telecomunicazione, teleinformatica, telemedicina o qualsiasi apparato atto alla trasmissione e ricezione dei dati.
- l'attività inerente alla assistenza e alla consulenza tecnica nella progettazione e manutenzione di impianti elettrici ed elettronici in genere, nonché allo svolgimento di servizi di microfilmatura, riproduzione e fotoriproduzione;
- l'installazione e l'esercizio, con qualsiasi tecnica, di impianti ed attrezzature per la realizzazione di sistemi di information and communication technology (ICT), reti dedicate o integrate per l'implementazione, la gestione e la commercializzazione, quali anche risultanti dall'evoluzione delle tecnologie, per lo svolgimento delle attività ad essi anche indirettamente connesse, comprese quelle di progettazione, realizzazione, gestione, manutenzione, monitoraggio, telecontrollo, integrazione di prodotti, servizi, reti e sistemi di telecomunicazioni, informatiche, elettriche ed elettroniche, di automazione, di sicurezza informatica e in generale di soluzioni ICT;
- l'attività di noleggio dei suddetti apparecchi elettrici ed elettronici, nonché degli anzidetti impianti e delle attrezzature per la realizzazione di sistemi ICT;
- l'attività di costruzione e riparazione di quadri elettronici, installazione e programmazione controlli e logica programmabile ed installazione impianti elettrici industriali, il commercio di materiale elettrico, di componenti e apparati elettronici, di circuiti microelettronici, di qualsiasi materiale per telecomunicazioni, le produzione e

commercializzazione di prodotti software e hardware ovvero quanto di immateriale e di apparecchiature elettroniche concerne la progettazione, installazione, funzionamento, assistenza, manutenzione e riparazione di calcolatori - elaboratori elettronici;

- la progettazione, commercializzazione, installazione, manutenzione di centri elaborazione dati (CED) ovvero Data Center e di tutti gli impianti a servizio e a corredo come gruppi statici di continuità (ovvero UPS, Uninterruptible Power Supply), impianti di raffreddamento armadi, collegamenti elettrici, pavimentazioni speciali, materiali di prevenzione e protezione antincendio e quant'altro necessario al funzionamento e alla protezione del centro elaborazione dati;
- la progettazione, commercializzazione, installazione manutenzione di impianti elettrici civili e industriali, di impianti di videosorveglianza, antintrusione, controllo accessi, antincendio, termoregolazione e relative apparecchiature;
- la realizzazione di sistemi e impianti di efficientamento energetico per edifici civili e industriali, data center, compresi impianti di climatizzazione, condizionamento e di produzione di energia nonché l'offerta di servizi integrati per la realizzazione e l'eventuale successiva gestione di interventi di risparmio energetico;
- la fornitura di prestazione di consulenza informatica e organizzativa, l'erogazione di servizi di outsourcing, con esclusione delle attività riservate agli iscritti in albi professionali;
- l'organizzazione e la tenuta di corsi di formazione e seminari nel campo dell'information and communication technology e dell'automazione;
- l'attività per il servizio di internet service provider.

La sede legale è situata nel Comune di Forlì, in Via Don Sebastiano Calderoni, n. 12 - Località San Giorgio.

Per la gestione e lo svolgimento delle citate attività VEM SISTEMI S.p.A. si è dotata, secondo un approccio integrato, di Sistemi di Gestione per la qualità e per la sicurezza delle informazioni mediante la certificazione dei relativi processi secondo le normative vigenti.

Nel dettaglio, la Società ha ottenuto specifica certificazione del sistema di gestione per la qualità ISO 9001:2015 e certificazione del sistema di gestione sulla sicurezza delle informazioni ISO 27001:2017. La Società inoltre ha acquisito e mantiene attive un elevato numero di certificazioni aziendali e personali con i principali Vendor con cui collabora, certificazioni che consentono di accedere a livelli di supporto migliori, sconti superiori, visibilità sul mercato, e soprattutto che contribuiscono a migliorare le skill tecniche del personale aziendale. Tutte le procedure e le disposizioni comportamentali, adottate per il rispetto degli standard di qualità citati, fanno parte integrante del Modello di VEM SISTEMI S.p.A. ed il loro rispetto rappresenta presupposto fondamentale per assicurare trasparenza e correttezza delle attività aziendali.

4. AREE ED ATTIVITÀ “SENSIBILI” A RISCHIO REATO: MODALITÀ DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA

Come anticipato nel capitolo 1 del presente Modello, il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano in primo luogo individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In ottemperanza a tale disposizione si è proceduto all'analisi del contesto aziendale al fine di identificare i processi sensibili e le aree di attività della Società nelle quali potrebbero – in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati presupposto rilevanti ai fini del Decreto con conseguente responsabilità a carico della Società ai sensi del Decreto stesso.

La predetta analisi è avvenuta attraverso l'esame della documentazione aziendale adottata dalla Società nonché attraverso una serie di interviste (svolte anche mediante l'uso di appositi questionari e check-list) ai soggetti chiave delle principali aree operative della struttura aziendale.

Le interviste sono volte a consentire:

- a) l'individuazione delle attività svolte dalle singole aree aziendali;
- b) l'approfondimento del sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni, anche con riferimento a quelli intrattenuti dalla Società con la Pubblica Amministrazione e le Autorità.

Il risultato ottenuto è una rappresentazione delle aree aziendali e dei processi sensibili considerati a rischio – anche meramente potenziale – di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Successivamente si è proceduto all'analisi delle tipologie di rischio di commissione dei reati presupposto, delle potenziali modalità attuative degli illeciti stessi e dei sistemi di controllo già attivati dalla Società a presidio dei processi sensibili (es. procedure esistenti, verificabilità, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli ecc...).

Nel dettaglio, per quanto riguarda il corpo procedurale, l'indicazione delle procedure operative interne adottate dalla Società, parte integrante ed elementi costitutivi del presente Modello, sono elencate nello specifico Allegato 3.

L'analisi complessiva ha consentito di identificare i controlli/presidi preventivi già esistenti all'interno della Società al fine di poterne valutare la capacità di ridurre i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Tale attività di mappatura ha in particolare consentito:

- la preliminare identificazione delle aree ed attività che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione degli strumenti di controllo esistenti in relazione alle aree ed attività a rischio;
- la valutazione dei rischi residui di reato e, conseguentemente, l'organizzazione di un piano di interventi mirato e progettato sulla base della consapevolezza dei rischi correnti (nell'ambito del quale sono state aggiornate, nel corso dei lavori di predisposizione del Modello, talune delle procedure già vigenti).

Dei risultati dell'attività di cui sopra si darà conto nello specifico nella parte speciale del presente Modello, in sede di esame delle singole fattispecie di reato rilevanti e dei principi e procedure volte a scongiurare il rischio di commissione dei reati in questione.

5. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

La mappatura delle aree e attività “a rischio di reato” ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero verificare le condizioni e le circostanze per la commissione di reati presupposto di cui al Decreto.

Alla luce di quanto sopra, l'organo amministrativo ha dato impulso alle regole e procedure che disciplinano i processi sensibili, in conformità ai seguenti principi generali:

- **segregazione delle funzioni.** L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate “nodali” all'interno della stessa attività;
- **formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi.** Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procedure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- **formalizzazione del controllo.** I processi sensibili devono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- **codificazione dei processi.** I processi sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;
- **tutela della segretezza.** Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi sensibili sono protette da accessi non autorizzati sia interni che esterni mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

Definizione delle procedure

Per ciascuna area di attività in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è provveduto alla verifica della coerenza dei protocolli e delle procedure esistenti,

valutando l'eventuale opportunità di integrare o modificare le predette procedure o introdurre di nuove al fine di contribuire alla individuazione delle modalità operative più idonee a governare il profilo di rischio eventualmente individuato.

I protocolli/procedure sono ispirati alla regola della documentabilità e verificabilità delle varie fasi del processo decisionale, cosicché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato ciascuna decisione.

All'interno degli ambiti di attività valutati a rischio, le procedure adottate devono individuare specifici protocolli di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per prevenire la commissione di reati.

Le procedure adottate da VEM SISTEMI S.p.A. per le finalità sopra indicate sono state dettagliatamente indicate nell'Allegato 3 al presente Modello, nonché analizzate, in qualità di presidio di prevenzione della verifica dei reati presupposto rilevanti, nei singoli capitoli della parte speciale dedicati all'analisi delle singole fattispecie di reato.

Sul punto si rinvia alla trattazione specifica contenuta nella parte speciale del presente Modello e nei relativi allegati.

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Dipendenti

La Società riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già incardinate all'interno della struttura associativa sia che si tratti di risorse da inserire.

A tal fine, la Società effettua, destinando un budget adeguato alle esigenze per dimensione della Società e numero di persone da coinvolgere, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale è infatti condicio *sine qua non* per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà della frequenza ai corsi, i controlli della frequenza, della qualità sul contenuto dei programmi e della verifica di apprendimento.

La formazione è gestita dalla funzione responsabile del personale in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e potrà articolarsi nelle seguenti modalità:

- informativa in sede di assunzione;
- corsi di formazione realizzati eventualmente con modalità e-learning, attraverso supporto informatico,
- note informative interne;
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza;
- periodiche e-mail di aggiornamento;
- sessioni formative periodiche.

6.2 Collaboratori esterni e partner

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello e del Codice Etico, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate.

7. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico di VEM SISTEMI S.p.A. costituisce parte integrante ed essenziale del Modello (Allegato 4 al presente Modello).

Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali che costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello. Tali principi sottolineano la necessità di rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni, nonché di improntare lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società a criteri di diligenza, competenza, professionalità ed efficienza.

Il Codice Etico individua, infatti, i principi etici di carattere generale cui la Società riconosce valore positivo, le norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti tenuti al rispetto del Codice e a cui tali soggetti devono uniformarsi, le modalità di comunicazione, formazione e monitoraggio del Codice stesso.

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico contestualmente adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto reca al suo interno una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza da parte di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha efficacia cogente per i destinatari e si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente e/o di collaborazione (compresi gli amministratori) e/o di contratto di appalto con VEM SISTEMI S.p.A. La Società promuove in ogni caso la condivisione e/o l'adozione dei principi etici previsti dal presente Modello anche da parte di partners, clienti e fornitori a qualsiasi titolo.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe, pertanto, l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni potrà dunque avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello e dal Codice Etico che non concretizzano un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Il presente sistema disciplinare è adottato in ossequio a quanto espressamente previsto dall'articolo 6, comma 2, lett. e) e dall'articolo 7, comma 4, lett. b), Decreto.

Tale sistema intende sanzionare, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria applicate al personale dipendente - Contratto Collettivo Nazionale per le imprese del settore metalmeccanico - (di seguito, per brevità, "CCNL"), la violazione di regole contemplate nel Modello.

La menzionata infrazione costituisce per il personale dipendente, al contempo, violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia proprie della struttura, di attenersi alle direttive impartite dagli organi di amministrazione e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come stabilito dal CCNL.

I titolari dei poteri di direzione e vigilanza sono tenuti a vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello, del Codice Etico e delle procedure adottate dalla Società, nei casi di:

- sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure finalizzati alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

8.2 Parametri di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

- rilevanza oggettiva delle regole violate: condotte che possono compromettere, anche in maniera solo potenziale, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposto;
- elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa, da desumersi tra l'altro dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha posto in essere la violazione nonché dal contesto situazionale di commissione del fatto;

- reiterazione delle condotte;
- coinvolgimento di più soggetti nella violazione.

La gravità dell'infrazione sarà valutata altresì alla luce delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

8.3 Sanzioni per i soggetti di cui all'articolo 5, lett. b) del Decreto

8.3.1 Ambito applicativo

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'articolo 5, lett. b), del Decreto, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente.

8.3.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari di cui al precedente paragrafo è sanzionata, conformemente ai parametri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo inflitto verbalmente;
- b) richiamo espresso per iscritto;
- c) multa in misura non eccedente l'importo previsto dal CCNL;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione entro i limiti consentiti dal CCNL;
- e) licenziamento.

a) Richiamo inflitto verbalmente

La sanzione del richiamo verbale sarà applicata nei casi di violazione colposa del Modello.

b) Richiamo inflitto per iscritto

La sanzione del richiamo inflitto per iscritto sarà applicata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

c) Multa

La sanzione della multa sarà applicata nelle ipotesi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto autore della violazione o per altre circostanze, la condotta colposa attenga alla violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sarà applicata nelle ipotesi di violazioni dolose del Modello che non siano finalizzate alla commissione dei reati presupposto nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento

La sanzione del licenziamento sarà applicata per le violazioni dolose del Modello che siano finalizzate alla commissione dei reati presupposto e per le altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8.3.3 Adozione dei provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari elencati sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'OdV, ai sensi degli articoli 5, lett. b) e 7, lett. b), del Decreto, da parte dell'organo amministrativo, in conformità ai principi di cui all'articolo 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 e alle disposizioni di legge vigenti nonché al CCNL.

8.4 Sanzioni per i soggetti di cui all'articolo 5, lett. a), Decreto

8.4.1 Ambito applicativo

I soggetti in posizione apicale sono coloro che, ex art. 5, lett. a) del Decreto, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

8.4.2 Adozione dei provvedimenti disciplinari

In caso di violazione del Modello da parte dei soggetti apicali della Società, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

8.5 Misure di tutela nei confronti dei componenti del collegio sindacale

Nell'ipotesi di violazioni delle disposizioni del Modello da parte di uno o più sindaci, l'organo amministrativo, su richiesta del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza, dovrà provvedere alla convocazione dell'Assemblea, ai fini dell'adozione dei provvedimenti ritenuti più opportuni.

8.6 Misure di tutela nei confronti dei consulenti e fornitori

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione può comportare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti o comunque l'esperimento di ogni utile rimedio contrattuale consentito dai rapporti in essere.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 Introduzione

L'articolo 6 lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per l'ottenimento dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV").

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV è supportato, di norma, da tutte le funzioni dell'Ente e si può avvalere di altre professionalità esterne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

9.2 La scelta operata dalla Società sulla composizione dell'OdV

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV (funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello), il relativo incarico è affidato ad un organismo che, con apposita delibera approvata dall'organo amministrativo, è istituito con collocazione verticistica, riportando l'OdV direttamente all'organo gestorio (*i.e.* gli amministratori) i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli interventi correttivi e migliorativi, ed essendo svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle strutture operative della Società.

La dottrina e la prassi hanno elaborato in particolare diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'OdV, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo l'organo amministrativo ha analizzato varie soluzioni possibili al fine di individuarne i punti di forza e le eventuali controindicazioni delle diverse soluzioni prospettate.

In particolare, ai fini della scelta relativa alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, è opportuno valutare la sussistenza delle seguenti caratteristiche.

In relazione alla funzionalità dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

- autonomia ed indipendenza dell'organismo, intesi come:
 - i. soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - ii. possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - iii. assenza di compiti operativi;
 - iv. collocazione in posizione di staff all'organo amministrativo;
 - v. possibilità di relazionarsi direttamente al Collegio Sindacale e scambiare agevolmente informazioni rilevanti per l'esercizio delle rispettive attività.
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'OdV deve possedere, in particolare adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali;
- continuità di azione.

In relazione ad ogni singolo membro dell'Organismo di Vigilanza:

- Onorabilità e moralità intesi come:
 - i. non essere interdetto, inabilitato o fallito, non essere stato condannato per delitti contro la Pubblica Amministrazione, l'amministrazione della giustizia e la fede pubblica, l'economia politica, l'industria e il commercio, o per delitto di omicidio volontario, furto o rapina, estorsione, truffa, appropriazione indebita, ricettazione e per ogni altro delitto non colposo, per il quale la legge commina la pena della reclusione non inferiore, nel minimo a due anni, e nel massimo a cinque anni;
 - ii. non essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della normativa per la lotta alla delinquenza mafiosa;
 - iii. non essere stato condannato per violazione della disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, ai sensi dell'art. 72, primo comma, della legge 685/75;
 - iv. non essere sottoposto a procedimento penale per reati presupposto ai sensi del Decreto.

In considerazione degli elementi sopra illustrati, avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività della Società, l'organo amministrativo ritiene che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto è rappresentata da un OdV a composizione collegiale, privilegiando una composizione mista di componenti esterni ed interni all'azienda.

9.3 Durata in carica, requisiti e sostituzione dei membri dell'OdV

L'organo amministrativo determina nella delibera di nomina dell'OdV la durata in carica dello stesso, pari a tre anni. È altresì rimessa all'organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante eventuale delibera, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Nel dettaglio:

- ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'OdV:
 1. non dovranno rivestire incarichi nell'organo amministrativo della Società;
 2. non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari con la Società, salvo il rapporto di lavoro subordinato e/o autonomo;
 3. non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
 4. non dovranno essere stati condannati (anche con riferimento alla sentenza di applicazione della pena "patteggiamento" ex art. 444 c.p.p.) per reati "presupposto"; ovvero non dovranno essere "sottoposti ad indagine", per reati di cui il Modello mira la prevenzione ovvero in relazione ad altri reati ritenuti dall'organo amministrativo gravi e incompatibili con il ruolo e le funzioni di OdV; in tutti questi casi, comunque, l'organo amministrativo può valutare le argomentazioni dell'interessato e decidere, con adeguata motivazione, di

non procedere alla sostituzione dello stesso, mantenendolo nell'incarico fino all'esito del processo;

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, al momento dell'assunzione dell'incarico, una dichiarazione attestante il permanere del requisito di indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente all'organo amministrativo e allo stesso OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative;
- i membri dell'OdV designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione dell'organo amministrativo che li ha nominati; tale principio non si applica allorché il rinnovo dell'organo amministrativo dipenda dal realizzarsi di reati che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società, nel qual caso il neo eletto organo amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'OdV;
- rappresentano ipotesi di decadenza automatica le ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti 1/2/3/4, la sopravvenuta incapacità e la morte;
- fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati dall'organo amministrativo se non per giusta causa; rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- in caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'organo amministrativo il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

9.4 Obblighi dell'organo amministrativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo e direttivo della Società garantisce all'OdV autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione della

Società, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

L'organo amministrativo deve garantire l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'OdV; inoltre, devono essere messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza personale di segreteria, anche non esclusivamente dedicato, e i mezzi tecnici necessari, per l'espletamento delle sue funzioni.

La società, a fronte di specifica richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza, si impegna a mettere a disposizione, nell'ambito del budget annuale, adeguate risorse allo svolgimento dei compiti che il D.Lgs. n. 231/2001 e il presente Modello assegnano all'OdV. I compensi annui dovuti ai componenti dell'OdV saranno determinati dall'organo amministrativo al momento della nomina ed eventualmente modificati nel corso del mandato ove ne sussistano i presupposti.

9.5 Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati, in base al D.Lgs. 231/2001, i seguenti compiti:

- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello e sull'osservanza dello stesso da parte dei Destinatari;
- valutare, anche tramite la segnalazione di eventuali criticità ad opera di soggetti apicali o sottoposti, l'adeguatezza del Modello, ossia l'idoneità dello stesso a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposto in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa;
- promuovere l'attività di aggiornamento del Modello, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative e di eventuali novità legislative.

Al fine di assolvere ai menzionati compiti, l'OdV è tenuto a:

- interpretare la normativa rilevante nella sua evoluzione;

- monitorare le iniziative intraprese dalla Società per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, attraverso il controllo su un significativo campione di operazioni che sarà determinato mediante un criterio casuale;
- condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'OdV;
- richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi all'interno della Società, interpellando periodicamente il personale per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto;
- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso, presentando eventualmente all'organo amministrativo le proposte di adeguamento del Modello e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione dello stesso.

Durante la propria attività l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi statutari.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dall'organo amministrativo i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

9.6 Il reporting agli organi societari

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura societaria o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi societari o collaboratori esterni. Tali poteri sono demandati ai competenti organi associativi societari (direzione, organo amministrativo, assemblea dei soci, collegio sindacale).

L'OdV riporta all'organo amministrativo:

- in via immediata, segnalando eventuali gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza o l'esigenza di modifiche urgenti al Modello in funzione di intervenuti cambiamenti della normativa di riferimento;
- a cadenza annuale, predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare evidenza dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi, nonché di eventuali aggiornamenti dei processi sensibili.

L'OdV presenta annualmente all'organo amministrativo il piano di attività per l'anno successivo, nonché il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone all'organo amministrativo, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza o quando richiesto da uno dei suoi membri, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente per iscritto gli esiti delle proprie attività all'organo amministrativo.

Le relazioni devono avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'organo amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

9.7 Il sistema di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte dell'organo amministrativo, sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ambito societario, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie eventualmente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture dell'Ente; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di Reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o in via telematica all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati rilevanti ai sensi del Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati;
- rapporti predisposti dalle strutture della Società nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare:

- è fatto obbligo a tutti i Destinatari di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal Decreto o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- la segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Modello in tema di sanzioni disciplinari;
- deve essere istituito un sistema di segnalazione all'OdV che permetta la necessaria riservatezza del segnalatore;
- coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

9.8 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie/segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza valgono le seguenti prescrizioni:

- ogni violazione o presunta violazione dei principi di cui al Modello e/o al Codice Etico, o comunque i comportamenti non in linea con le previsioni del Modello e/o del Codice Etico possono essere inviate mediante apposita soluzione applicativa di Whistleblowing, accessibile al seguente link <https://segnalazioni.vem.com/#/>
Tale canale è da considerarsi preferenziale in quanto maggiormente idoneo a garantire immediatamente, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e adeguate misure di sicurezza delle informazioni;
- i flussi informativi possono pervenire all'Organismo di Vigilanza mediante apposita casella di posta elettronica odv@vem.com oppure posta ordinaria all'indirizzo: VEM Sistemi S.p.A., Via Don Sebastiano Calderoni, n. 12, 47122 - Forlì (FC), alla c.a. Organismo di Vigilanza.

9.9 Regole di convocazione e funzionamento

Le regole per la convocazione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza devono attenersi ai principi di seguito riportati:

- l'Organismo è presieduto dal presidente, il quale stabilisce gli ordini del giorno ed il luogo delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il presidente è sostituito dal membro con maggiore anzianità o, in subordine, più anziano di età;
- l'Organismo è convocato dal presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo membro;

- la convocazione dell'OdV può essere richiesta da parte di ciascun membro a mezzo raccomandata a.r., p.e.c. o anche via e-mail con almeno tre giorni di preavviso;
- la convocazione può essere altresì effettuata anche direttamente a chiusura del verbale della riunione dell'OdV, indicando la data e l'orario e dandone comunicazione all'eventuale membro assente con le forme di cui sopra;
- le sedute potranno svolgersi per video o teleconferenza, ovvero con altri mezzi di comunicazione a distanza;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti; in caso di parità, prevale il voto del presidente;
- le funzioni di segretario sono attribuite dall'OdV ad un proprio membro;
- il segretario redige il verbale di ciascuna seduta che sottoscrive insieme al presidente.

9.10 Tempistiche dell'attività dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV effettua almeno due accessi l'anno presso la Società, fatte salve situazioni di emergenza o più frequente necessità di intervento. Di ogni accesso deve essere redatto un verbale sul libro delle riunioni dell'OdV. Il verbale è sottoscritto dal componente dell'OdV e da tutti i partecipanti alla seduta.

In ogni momento l'OdV può procedere alle attività di propria competenza, attraverso le attività che riterrà utile o necessario svolgere.

Di ogni specifica attività deve essere redatta la documentazione sottoscritta dall'interessato e tenuta quale "documento di lavoro" in apposito archivio presso l'OdV.

9.11 La raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

Le informazioni conservate nel database non potranno essere poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza salvo preventiva adozione di disposizioni interne indicanti criteri e condizioni per la loro condivisione, comunque in conformità e nel rispetto delle misure di sicurezza per la trasmissione dei dati adottate dalla Società e nel rispetto della normativa in materia di privacy e riservatezza.

10. WHISTLEBLOWING

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 (recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") è stata introdotta una nuova forma di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa.

Tale primo impianto normativo si caratterizza per l'apprezzabile intento di promuovere in Italia una diffusione del sistema di *whistleblowing* che includa nel suo ambito di applicazione la più ampia platea di operatori economici, siano essi pubblici o privati.

Per la prima volta, è stato introdotto un duplice sistema di tutele, sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico - con la modifica del Testo Unico sul Pubblico Impiego - sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, mediante l'introduzione di nuove disposizioni all'interno del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 è stato modificato attraverso l'inserimento dei commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, i quali stabiliscono che:

"2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)".

Successivamente, con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Decreto whistleblowing)» è stato raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che del privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata ad una maggiore tutela

del *whistleblower*; in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

I canali di segnalazione attualmente ammessi ricomprendono: la soluzione applicativa di *whistleblowing* di cui al punto 9.8 del Modello; il canale esterno gestito da A.N.A.C.; la divulgazione pubblica; la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Mediante i suddetti canali viene dunque garantita la possibilità di segnalare eventuali illeciti nonché violazioni del Modello stesso con la garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante.

Per non disperdere l'efficacia della nuova misura e agevolare, invece, l'emersione di condotte presumibilmente illecite, le norme sopra citate prevedono che le denunce siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

I canali sopra descritti destinati a veicolare le segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle diverse fasi di gestione della segnalazione mediante l'adozione di tutte le misure di sicurezza a tal fine necessarie.

L'azione a tutela del sistema di *whistleblowing* riguarda, infatti, sia la fase di tutela dell'identità del segnalante sia la successiva fase eventuale e patologica nella quale il soggetto che ha effettuato la segnalazione dovesse subire misure discriminatorie da parte dell'Ente.

Grazie al D. Lgs. 24/2023, tali tutele sono peraltro ora estese anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del procedimento di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

L'attuazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* e la valutazione di un'opportuna soluzione applicativa volta a garantire l'invio di segnalazioni con garanzie di riservatezza del segnalante tiene conto, altresì, di tutte le implicazioni a livello di tutela della privacy nel rispetto degli adempimenti e di quanto disposto dal D.Lgs 196/2003 e s.m.i. "Codice Privacy" e dal Regolamento Europeo (UE) 2016/679 "GDPR", nonché delle pronunce delle Autorità Garanti.

Tutela del segnalante

La legge sancisce il divieto di misure ritorsive definite dal D. Lgs. n. 24/2023 come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato).

Sanzioni per gli atti discriminatori

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Se ANAC accerta la ritorsione, potrà dichiarare la nullità della misura ritorsiva e in caso di licenziamento, la nullità dello stesso con il diritto al reintegro nel posto di lavoro.

L'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, può applicare all'Ente che abbia effettivamente adottato la misura ritorsiva al segnalante, una sanzione pecuniaria amministrativa da Euro 10.000,00 a 50.000,00 al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

Segretezza dell'identità del denunciante

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 c.p.p.

In quest'ottica, le Linee Guida dell'ANAC raccomandano misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni e dei dati che potrebbero essere trattati nel corso della procedura. In particolare, prevedendo per le segnalazioni l'utilizzo di modalità anche informatiche, con ricorso a strumenti di crittografia, per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Blocco della tutela

Il segnalante che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio

La segnalazione effettuata nell'interesse della prevenzione e della repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale e aziendale, dal diritto d'autore, dalla privacy, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà dell'imprenditore, con conseguente esclusione di responsabilità in capo al soggetto segnalante. Affinché l'esclusione della responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni coperte da segreto, devono ricorrere cumulativamente due condizioni:

- 1) fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- 2) effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel D. Lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

Regolamento per la gestione delle segnalazioni ricevute tramite “canale interno”

Con determina dell’organo amministrativo del 19/12/2023, VEM Sistemi S.p.A. ha adottato il “Regolamento per la gestione delle segnalazioni ricevute tramite “canale interno” descrive le modalità operative di trasmissione e gestione delle segnalazioni nell’ambito dell’attività dell’Ente.

Il Regolamento è disponibile al seguente link <https://vem.com/azienda/legal-and-compliance/whistleblowing/>

VEM sistemi

VEM Sistemi S.p.A.

47122 Forlì (FC)
Località San Giorgio
Via Don Sebastiano Calderoni, 12
Ph. +39 0543 725005 - Fax +39 0543 725277

I nostri uffici sono a:
Forlì, Milano, Modena,
Padova, Roma, Senigallia

Capitale sociale
Euro 500.000 i.v.
Registro Imprese

FC 01803850401
R.E.A. FC 217998
C.F./P.IVA 01803850401

info@vem.com
vem.com

