Modello di organizzazione, gestione e controllo

GENERALE

Stantup Service S.r.l

Stantup Service S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30/07/2025

Stantup Service Srl | Via Tommaso Prudenza, 9 – 84131 – Salerno
P. IVA e C.F. 05659210651 | CCIAA 463743 | SDI M5UXCR1 | PEC stantupservice@pec.it

DEFINIZIONI 4

A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 6

1. Caratteristiche e natura della responsabilità amministrativa da reato degli enti 6
2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive integrazioni 7

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. reati presupposto). 7

3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente 9
4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo 9
5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello 10
6. Le sanzioni a carico dell'ente 11
7. Le vicende modificative dell'ente 12
8. I reati commessi all'estero 13

B. IL MODELLO DI STANTUP 14

1. STANTUP SERVICE 14
2. Adozione del Modello 15
3. Gli elementi fondamentali e metodologia alla base del Modello 15
4. Il Codice Etico 18
5. Modifiche e aggiornamento del Modello 19
6. Destinatari del Modello e del Codice Etico 20
7. Organismo di Vigilanza 20

7.7. Dotazione finanziaria dell'OdV 26

7.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 27

7.8.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza 27
7.8.2 Segnalazioni e flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza[1] 27

8 Sistema sanzionatorio 29

8.1. Principi generali 30
8.2. Condotte rilevanti e criteri di valutazione 30

8.3.1. Misure nei confronti dei Dipendenti 33

9. Comunicazione e formazione 34

ALLEGATI

1. Organigramma
2. Matrice *di Risk Self Assessment*
3. Codice Etico, approvato in Consiglio di Amministrazione in data 11/08/2024
4. Regolamento Disciplinare

DEFINIZIONI

"Attività sensibili"*: le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.*

"Attività strumentali"*: le attività che, pur non presentando rischi diretti di rilevanza penale, se combinate con le attività direttamente sensibili, possono supportare la realizzazione del reato e sono quindi funzionali alla condotta illecita.*

"CCNL"*: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito.*

"Consulenti"*: i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società.*

"Codice Etico"*: il codice interno predisposto, approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici e le norme di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare.*

"Dipendenti": i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

"D. Lgs. 231/2001 *o* ***Decreto"****: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.*

"D. Lgs. 231/2007 *o* ***Decreto Antiriciclaggio"****: Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione ", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 dicembre 2007 e successive modificazioni ed integrazioni.*

"Destinatari del Modello"*:* i soggetti individuati al paragrafo 5 della Sezione B della Parte Generale del presente Modello che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste.

"Ente pubblico"*: si ravvisa l'esistenza di un organismo pubblico, ad onta della struttura privatistica, laddove, alla stregua della normativa comunitaria recepita in Italia, ricorrano i seguenti tre requisiti:*

- *personalità giuridica;*
- *istituzione dell'ente per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale (ad esempio: la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, l'erogazione di energia elettrica, gas, servizi di teleriscaldamento, ecc.);*
- *alternativamente, il finanziamento della sua attività in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure la sottoposizione della gestione al controllo di questi ultimi, o la designazione da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o*

di vigilanza.

***"Incaricato di un pubblico servizio"**: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).*

***"Linee guida Confindustria"**: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.*

***"Modello"**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.*

***"Organismo di Vigilanza** o **OdV"**: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.*

***"P A o Pubblica Amministrazione"**: sono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi:*

- *Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, prefettura, questura ecc.;*
- *Enti Pubblici territoriali: regioni, province, comuni;*
- *Aziende Sanitarie Locali (ASL);*
- *Istituto Superiore per la prevenzione e la sicurezza del Lavoro (ISPESL);*
- *Agenzie Regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA);*
- *Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL);*
- *Ispettorato del Lavoro;*
- *Enti Previdenziali (INPS, INAIL);*
- *Agenzia delle Dogane;*
- *Agenzia delle Entrate;*
- *Società Italiana degli Autori ed editori (SIAE);*
- *Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.);*
- *Autorità di Vigilanza indipendenti: Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Autorità per la Vigilanza dei Lavori Pubblici, Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) ecc..*

***"Partner"**: sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.*

***"Protocollo"**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.*

"Pubblico ufficiale"*: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).*

"Reati rilevanti per la Società": i reati previsti dal D.lgs. 231/01 ritenuti potenzialmente applicabili alla Società e descritti nel successivo paragrafo 2 della Sezione A della Parte Generale.

"Sistema disciplinare"*: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.*

"Società" *o "****Stantup"****: Stantup Service S.r.l.*

"Soggetti apicali"*: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.*

"Soggetti subordinati"*: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.*

Vertice della Società*: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato.*

A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. Caratteristiche e natura della responsabilità amministrativa da reato degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Decreto") introduce e disciplina nel nostro ordinamento giuridico italiano la **responsabilità amministrativa da reato degli enti**.

Il Decreto è stato emanato in esecuzione della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che a sua volta, ha recepito diversi atti di derivazione internazionale.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una responsabilità diretta di persone giuridiche, società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica ("enti"") per attività illecita derivante dalla commissione di alcuni reati, posti in essere a vantaggio e/o nell'interesse dell'ente, da parte di:

(iii) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (i c.d. soggetti apicali di diritto) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (i c.d. soggetti apicali di fatto);
(iii) persone sottoposte (i c.d. soggetti sottoposti) alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
(iii) soggetti esterni che, operando in nome e/o per conto dell'ente, compiono atti nei confronti dell'esterno.

Non sono invece destinatari del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali i partiti politici e i sindacati.

Il Decreto prevede una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Si tratta di una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo (c.d. illecito da reato) ed è punito con una sanzione amministrativa.

La responsabilità dell'ente è accertata nell'ambito di un procedimento penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma e si aggiunge e non sostituisce quella penale anche quando l'autore del reato non è stato individuato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive integrazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. reati presupposto).

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

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

La sezione III del Decreto Legislativo 231/2001, prima intitolata "Responsabilità amministrativa per i reati previsti dal Codice penale", modificata nel 2002 con "Responsabilità amministrativa da reato", prevedeva originariamente solo gli articoli 24 e 25 che richiamavano i reati in relazione ai quali era configurabile la responsabilità amministrativa degli enti.

Attualmente, a seguito delle successive e molteplici modifiche apportate al D.lgs. 231/2001, le ipotesi di reato per le quali si configura anche la responsabilità dell'organizzazione appartengono alle categorie di seguito indicate:

- **REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE** (artt. 24 e 25 del Decreto)
- **DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI** (art. 24-*bis* del Decreto, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48)
- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA** (art. 24-*ter* del Decreto, introdotto dalle Legge 15 luglio 2009, n. 94)
- **REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO** (art. 25-*bis* del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350)

- **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO** (art. 25-*bis*.1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99)
- **REATI SOCIETARI** (art. 25-*ter* del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61)
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999 (art. 25-*quater* del Decreto, introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7)
- **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** (art. 25-*quater.1* del Decreto, introdotto dalla Legge n. 7 del 9 gennaio 2006)
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (**art. 25-*quinquies* del Decreto, introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228)
- **ABUSI DI MERCATO** (art. 25-*sexies* del Decreto e art. 187-*quinquies TUF,* introdotti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62)
- **OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI E GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** (art. 25-*septies* del Decreto, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123)
- **RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI BENI, DENARO, UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO** (art. 25-*octies* del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231)
- **DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI** (Art. 25-*octies*.1 del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n.184)
- **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE** (art. 25-*novies* del Decreto, introdotto dalle Legge 23 luglio 2009, n. 99)
- **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA** (art. 25-*decies* del Decreto, introdotto dalle Legge 3 agosto 2009, n. 116)
- **REATI TRANSNAZIONALI** (art. 10 Legge 146/2006)
- **REATI AMBIENTALI** (art. 25-*undecies* del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011 n. 121 che recepisce le Direttive 2008/99/CE, 2009/123/CE e 2005/35/CE)
- **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE** (art. 25-*duodecies* del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che recepisce le Direttive 2008/99/CE, 2009/123/CE e 2005/35/CE)
- **RAZZISMO E XENOFOBIA** (Art. 25-*terdecies* del Decreto, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.lgs. n. 21/2018)
- **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI** (Art. 25-*quaterdecies* del Decreto introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39)
- **REATI TRIBUTARI** (Art. 25-*quinquesdecies* del Decreto, introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75)
- **CONTRABBANDO** (Art. 25-*sexiesdecies*del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75)
- **DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE** (Art. 25-*septiesdecies* del Decreto, introdotto dalla Legge 9 marzo 2022 n. 22)
- **RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI** (Art. 25-

duodevicies del Decreto, introdotto dalla Legge 9 marzo 2022 n. 22)

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del **tentativo**, come previsto dall'art. 26 del Decreto.

3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni.

La **prima condizione** è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, ovvero da un particolare collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente.

Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- **soggetti in «posizione apicale»:** coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria i legali rappresentanti, gli Amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente;
- **soggetti «subordinati»:** tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Oltre a tutti i lavoratori dipendenti, possono appartenere a questa categoria anche i soggetti non appartenenti al personale all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali: ad esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

La **seconda condizione** richiede che il fatto di reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due.

L'"**interesse**" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi dalla circostanza che poi l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.

Il "**vantaggio**" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, al verificarsi di determinate condizioni nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un

«MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE» (il **Modello**) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa, per reati commessi da soggetti in posizione apicale, qualora l'ente provi:

- che l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di promuovere il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza (OdV)**, di cui al capitolo 7 della sezione B della Parte Generale);
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del già menzionato OdV, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i presidi di cui ai modelli di organizzazione, gestione e controllo;

L'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità amministrativa, per reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, se la condotta illecita è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza o se prima della commissione del reato l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si sia estinto, per una causa diversa dall'amnistia.

Viceversa, l'Ente, non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Modello è un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
f) prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Il Decreto prevede inoltre la necessità di una **verifica periodica** e di un **aggiornamento o una revisione** del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nella struttura organizzativa e societaria o nell'attività della Società.

6. Le sanzioni a carico dell'ente

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati-presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

➢ la sanzione pecuniaria

In caso di **condanna** è **sempre** applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su «*quote*». L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di nuovi illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

➢ le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate **in aggiunta** alla sanzione pecuniaria se:

- espressamente previste per il reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato);
- purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche *in via cautelare*, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **la confisca**

Questa sanzione consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguirla direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente. La confisca è sempre applicata in caso di condanna quale conseguenza automatica della 'accertamento della responsabilità dell'Ente.

- **la pubblicazione della sentenza di condanna**

Questa sanzione consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice o nell'affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

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

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

7. Le vicende modificative dell'ente

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio. Il Decreto, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente anche in caso di **trasformazione**, **fusione**, **scissione** e **cessione di azienda**.

Il legislatore ha aderito, come criterio generale, ai principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; cosicché, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

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

8. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente avente sede principale in Italia può essere chiamato a rispondere in Italia di reati-presupposto commessi all'estero da soggetti funzionalmente legati all'Ente.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

B. IL MODELLO DI STANTUP

1. STANTUP SERVICE

Stantup Service è stata costituita nel 2017 con la forma giuridica di società a responsabilità limitata ed è attiva dal 2018 quale abilitatore tecnologico nei settori ***Business Process Outsourcing*** (BPO) e ***Information Tecnology*** (IT).

Stantup si occupa principalmente di attività di sviluppo, produzione, commercializzazione e la vendita di prodotti, beni e/o servizi innovativi ad alto valore tecnologico nel campo dell'energia elettrica e del gas naturale. In particolare, trattasi di dispositivi diretti alla verifica, al controllo, oltre che alla comunicazione del consumo energetico in tempo reale e all'interruzione dell'erogazione energetica, il tutto per favorire il controllo, l'ottimizzazione e la riduzione dei costi anche attraverso la fornitura di energia elettrica e/o gas naturale, di dispositivi innovativi capaci di controllare e gestire da remoto gli apparecchi elettrici ed elettronici, in grado di rilevare il consumo di ogni singolo apparecchio anche attraverso la tecnologia wi-fi, di software di gestione delle attività di trading in ambito energetico sia in Italia che all'estero.

La società svolge altresì attività di consulenza aziendale in ambito energetico volta al marketing, alla realizzazione di pubblicità, software e alla progettazione, siti internet, spazi pubblicitari, crm e banche dati, alla gestione manageriale e amministrativa, alla creazione di reti di vendita attraverso l'istituzione di agenzie (anche di franchising) o filiali in Italia o all'estero, alla formazione del personale dallo sviluppo di risorse umane, alle pratiche volte a ottenere certificazioni ed accreditamenti di varia natura.

Si rivolge agli operatori del mercato libero dell'energia ed è specializzata nello start-up di nuovi Reseller.

Nel dicembre del 2022, Rocket Sharing Company SpA ha acquisito il 51% del capitale sociale di Stantup. Rocket è stata costituita in data 9 aprile 2019 quale società a responsabilità limitata con l'originaria denominazione di "Rocket Energy S.r.l.". In data 3 dicembre 2021 ha mutato, da ultimo, la propria forma giuridica in società per azioni e assunto la denominazione di "Rocket Sharing Company S.p.A.".

Rocket è una società di recente costituzione (9 aprile 2019) ammessa nel 2022 alle negoziazioni su Euronext Growth Milan che ha iniziato la propria attività quale rivenditore a livello nazionale di energia elettrica e gas naturale a clientela sia consumer (B2C) che business (B2B). A seguito del conferimento avvenuto in data 3 dicembre 2021 della piattaforma informatica denominata "Piattaforma Rocket-Sharing" in Rocket da parte della controllante Rocket Enterprise, Rocket ha esteso la propria attività al settore dell'economia circolare fornendo, attraverso la Piattaforma Rocket-Sharing, agli utenti della stessa la possibilità di acquistare beni e servizi da diversi negozi online e offline e aziende (i c.d. merchant) beneficiando di uno sconto indiretto (c.d. cash-back) corrisposto in voucher.

***

Il modello di business di Stantup si fonda principalmente su 3 asset:

a) la Media Company che genera contenuti;
b) le Risorse Umane specializzate nel settore energetico e nell'automazione dei processi;

c) l'infrastruttura software & tool proprietaria su cui svolgere le attività di service.

L'azienda poggia il suo modello di business su 3 asset aziendali:

1. **L'infrastruttura software & tool scalabile e proprietaria**, costantemente sviluppata e aggiornata, migliora l'automazione dei processi, ottimizza la distribuzione del carico di lavoro, aumenta le performance e riduce i costi complessivi.
2. **L'esperienza e il know-how specialistico delle risorse umane** che curano l'*onboarding* del cliente ed erogano la formazione, la consulenza e il servizio in outsourcing di gestione di tutti i processi operativi di un Reseller.
3. **La media company** aziendale che genera costantemente contenuti per promuovere i servizi aziendali e acquisire nuovi clienti attraverso le campagne marketing, le pubbliche relazioni o gli eventi di settore.

La corporate governance di Stantup si basa sul modello tradizionale come di seguito:

a) Assemblea Soci;
b) Consiglio di Amministrazione;
c) Società di Revisione.
La struttura organizzativa è ispirata all'attuazione della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo come illustrato all'interno dell'organigramma (Allegato 1)

2. Adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Stantup, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.lgs. n. 231/2001, oltre che per beneficiare dell'esimente prevista ma anche per migliorare i già elevati standard comportamentali ed etici nell'interesse di tutti gli stakeholder e dei soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

La Società ha, quindi, deciso di avviare il processo per dotarsi di un proprio Modello Organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura aziendale.

Il Modello si ispira alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 di Confindustria il 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

3. Gli elementi fondamentali e metodologia alla base del Modello

Il Modello Organizzativo di Stantup si basa su diversi elementi fondamentali tra loro correlati. Questi discendono dal modo in cui il *management* della Società gestisce il *business* e, come tali, vengono integrati nei quotidiani processi di gestione dell'azienda.

Gli elementi fondamentali che lo compongono sono:

- Il **Codice Etico** che definisce i principi e le norme di comportamento da adottare;
- il ***Risk self assessment*** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamato;
- tutte le **disposizioni**, i **provvedimenti interni**, gli atti, le **procedure** e i **regolamenti aziendali** che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili nella rete *intranet* aziendale.

Ai fini della predisposizione del Modello è stata effettuata la mappatura delle aree sensibili e fattispecie di reato potenzialmente rilevanti per la Società.

Al fine di identificare le aree/attività esposte al rischio di commissione dei reati cd. presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001 si è partiti dall'analisi della struttura organizzativa, dei ruoli e le responsabilità, dei processi decisionali e dei flussi informativi.

Il D.lgs. 231/01 prevede all'art. 6 co. 2, lett. a) e b) l'utilizzo del sistema di *Risk Assessment* quale componente del processo di predisposizione (in sede di prima adozione) e di aggiornamento, come nel presente caso, in relazione alle revisioni del Modello che si rendano necessarie con cadenza periodica stabilita o comunque quando l'evoluzione del quadro normativo e giurisprudenziale o le mutate condizioni organizzative dell'Ente lo richiedano.

In particolare, l'art.6 co. 2 specifica che: *"In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".*

Pertanto, il *Risk Assessment* traccia la mappatura dei rischi di commissione dei reati nonché consente di quantificare la portata di tali rischi.

In particolare, in base alle Linee Guida di Confindustria per aree sensibili si intende l'analisi del contesto aziendale al fine di evidenziare in quale area/settore di attività/funzione e secondo quali modalità (processi), si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Gli esiti delle risultanze ottenute in termini di individuazione analitica delle aree sensibili, processi interessati e reati presupposti impattati sono stati condivisi e approvati dalla Società.

Ai fini della esclusione della responsabilità, all'ente viene richiesta l'adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati elencati nel medesimo Decreto. Il calcolo del livello di rischio svolge un ruolo fondamentale nella costruzione e aggiornamento dei Modelli 231.

Per l'individuazione del livello di rischio da attribuire a ciascuna attività/processo sensibile è stata utilizzata la seguente metodologia.

Si è proceduto anzitutto all'individuazione del livello di rischio c.d. "inerente" ovvero del rischio teorico, valutato in astratto a seconda della natura dei processi operativi presenti nell'area di attività.

Sono stati identificati i componenti (driver) di valutazione delle due variabili utilizzate per l'analisi integrata del rischio:

1. Driver di probabilità, che indica il grado di possibilità che l'evento a rischio si verifichi:

a. Probabilità teorica di accadimento del reato, nel contesto operativo della Società;
b. eventuali precedenti di commissione di reati in azienda;
c. Frequenza dell'attività: Numero di volte in cui l'attività viene eseguita in un anno.

2. Driver di impatto, che indica la gravità delle sanzioni potenzialmente associate alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 nello svolgimento dell'attività.

Si è proceduto quindi all'attribuzione del punteggio per ciascun parametro di valutazione come illustrato di seguito:

Impatto / Probabilità	Basso (1)	Medio (2)	Alto (3)
Alta (3)	Media (3)	Alta (6)	Critica (9)
Media (2)	Bassa (2)	Media (4)	Alta (6)
Bassa (1)	Trascurabile (1)	Bassa (2)	Media (3)

Una volta individuati i livelli di rischio inerente, si è potuto procedere con la ricognizione delle relative misure di mitigazione ai fini del calcolo del rischio c.d. "residuo".

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti presidi generali:

- Segregazione dei compiti e nomine;

- Sistema di poteri e deleghe;

- Archiviazione e tracciabilità di registri e documenti;

- Principi del Codice Etico.

I presidi specifici individuati sono costituiti da sistemi procedurali, meccanismi di governance e di gestione (dei ruoli/responsabilità/poteri, sistemi di deleghe, flussi informativi, ecc.) ritenuti idonei anche astrattamente a presidiare le aree di rischio.

In relazione al livello di implementazione dei presidi è stato definito il giudizio di adeguatezza, intesa come capacità del presidio esistente di mitigare il rischio inerente, come di seguito:

APPROPRIATO	appropriato livello di implementazione dei presidi chiave
PARZIALMENTE APPROPRIATO	non appropriato livello di implementazione dei presidi chiave
NON APPROPRIATO	Assenza dei principali presidi chiave ovvero presenza di presidi con una capacità di mitigazione complessivamente non adeguata.

Il risultato è il Rischio c.d. "Residuo" ovvero il rischio che non viene eliminato a seguito dell'applicazione dei sistemi di prevenzione e controllo e/o dai presidi e/o dalle caratteristiche

dell'ambiente operativo.

Il Rischio Residuo indica, in particolare, il margine di possibilità del verificarsi del reato, considerate le tecniche di neutralizzazione del rischio (inerente) di commissione del reato-presupposto e viene espresso in valori ALTO-MEDIO-BASSO secondo lo schema di seguito riportato:

		METODO DI ATTRIBUZIONE SCORING
BASSO	Il rischio si può ritenere accettabile se la Società ha messo in piedi un sistema di prevenzione dei rischi da reato tale da poter essere eluso solo fraudolentemente	"RISCHIO INERENTE" -> IRRILEVANTE-BASSO-MEDIO "PRESIDI" -> APPROPRIATO-PARZIALMENTE APPROPRIATO
		"RISCHIO INERENTE" -> ALTO "PRESIDI" -> APPROPRIATO
MEDIO	Si tratta di un rischio che deve essere portato all'attenzione del Board che dovrà valutare la possibilità di attuare misure correttive	"RISCHIO INERENTE" -> ALTO "PRESIDI" -> PARZIALMENTE APPROPRIATO
		"RISCHIO INERENTE" -> IRRILEVANTE-BASSO "PRESIDI" -> NON APPROPRIATO
ALTO	Si tratta di un rischio che deve essere portato all'attenzione del Board che dovrà intervenire immediatamente.	"RISCHIO INERENTE" -> MEDIO-ALTO "PRESIDI" -> NON APPROPRIATO

4. Il Codice Etico

Stantup intende operare secondo chiari principi etici, e a tal fine ha quindi ritenuto opportuno adottare un suo Codice Etico che detti con chiarezza le norme e i principi che sono alla base di una corretta e trasparente interazione tra la Società e tutti i suoi interlocutori. Il Codice Etico, pertanto, rappresenta un importante strumento di disciplina dell'attività aziendale.

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001, costituisce la base del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico declina i principi e le norme di comportamento che Stantup assume nei confronti dei propri *stakeholder* (clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori e *partner*, ecc.) e con i quali intende sviluppare un rapporto fiduciario.

Il Codice Etico è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11/08/2024.

Il Codice Etico è stato distribuito a tutti i collaboratori ed è consultabile sui siti *Internet* e *intranet* della Società.

Il Codice Etico si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

5. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati di cui agli articoli identificati nel precedente paragrafo;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo;
- siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente *formale*, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, così come disciplinato nel successivo capitolo 7 della presente sezione, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione, nella prima seduta utile, all'intero Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente, in tal caso, convoca il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Qualora le procedure operative aziendali che danno attuazione al Modello si dimostrino inefficaci nello scopo di prevenzione dei reati, esse sono modificate su proposta e a cura delle funzioni aziendali competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza che deve esprimere parere.

Per quanto attiene al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, invece, tale regolamento, è approvato e modificato dall'Organismo di Vigilanza stesso che ha la facoltà di definire autonomamente la propria operatività e organizzazione, dandone comunicazione al CDA.

6. Destinatari del Modello e del Codice Etico

Il presente Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma unità organizzativa;
- ai soggetti apicali e ai soggetti ad essi subordinati appartenenti alla Società, ivi compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato;
- a coloro che operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale. Tali soggetti sono individuati dall'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo capitolo 7 della presente sezione.

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

A coloro che invece operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale e che mantengono una completa autonomia decisionale e organizzativa al di fuori della direzione e vigilanza dell'ente medesimo (e.g. lavoratori autonomi, collaboratori, *partner*, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto) è richiesto l'impegno a rispettare il Codice Etico e l'impegno ulteriore ad uniformarsi alle prescrizioni del Decreto. Tale previsione va inserita in apposite clausole contrattuali, che prevedono in caso di inosservanza anche la risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

7. Organismo di Vigilanza

7.1. Funzione e requisiti

L'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale Organismo istituito dalla società.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, unitamente al corretto ed all'efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza

Dal momento che l'OdV ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'OdV risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc...).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'OdV sono determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attributi, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, i membri dell'OdV non devono:

- ricoprire, all'interno della Società, incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

- Professionalità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale atto a pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

E' necessario che l'Organismo di Vigilanza sia dotato delle seguenti:

a) Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

I requisiti professionali e personali di cui sopra devono essere periodicamente verificati dal Consiglio di Amministrazione, mediante valutazione del *curriculum vitae* di ciascun membro e della condotta durante la posizione ricoperta, per garantirne la sussistenza per l'intera durata dell'incarico conferito.

- **Continuità d'azione**

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

- **Onorabilità**

Il membro dell'OdV si ritiene dotato dei **requisiti di onorabilità** se:

- non ha subito la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- non ha subito la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o comunque per un reato che prevede nel massimo la reclusione superiore a un anno.

I requisiti di onorabilità devono essere accertati attraverso la richiesta ai candidati membri del certificato del casellario giudiziario e, per le condanne non definitive, attraverso apposita dichiarazione scritta rilasciata dal candidato e allegata al *curriculum vitae*.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

7.2. Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non inferiore a 3 anni, ed è rieleggibile.
Stantup ha optato per la composizione Monocratica dell'Organismo in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa e di controlli a cui è deputato.
Il componente è individuato in virtù delle competenze professionali maturate in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, di indipendenza di giudizio ed integrità morale.
La Società si riserva, comunque, di implementare l'OdV, adeguando la composizione da monocratica a collegiale con 3 membri, qualora all'esito dell'iniziale attuazione del Modello Organizzativo, sentito anche il parere dell'Organismo di Vigilanza Monocratico nominato, se ne ravvisasse la necessità ed opportunità.

7.3. Revoca, decadenza e sostituzione

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa e da considerarsi tassative:

- inosservanze gravi delle disposizioni aziendali;
- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo precedente;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la commissione di una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione;
- "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse al tempo componente dell'OdV, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di componente interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
- decadenza dalle cariche ricoperte negli organi aziendali;
- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione, dopo adeguata motivazione provvederà contestualmente alla revoca, o comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca sia esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre, sentito il Collegio Sindacale, la

sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad *interim*.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento, previa motivata comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto, con copia conoscenza agli altri componenti ed alla Società di Revisione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare, senza ritardo, la nomina del sostituto.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano nella perdita dei requisiti di eleggibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la già menzionata situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del componente interno dell'OdV, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'OdV, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione.

7.4. Obblighi di diligenza e riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso. Assicurano, inoltre, la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni, nonché dal 2016 anche al Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR).

L'inosservanza dei suddetti obblighi da parte di un membro deve essere tempestivamente comunicata dall'altro membro dell'Organismo al Consiglio di Amministrazione per le opportune deliberazioni.

7.5. Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolgerà le proprie funzioni sulla scorta di un Regolamento di funzionamento interno, che dovrà prevedere, a seconda della composizione adottata:

- i compiti del Presidente;
- le eventuali deleghe interne;
- la funzione della Segreteria Tecnica;
- le attività in regime di prorogatio;
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;

- l'ausilio di collaboratori interni e di consulenti esterni;
- la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- la gestione delle segnalazioni;
- le Linee di riporto;
- la conservazione in archivio degli atti e dei documenti.

L'Organismo di Vigilanza dispone di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti **poteri e compiti**, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo un "piano delle verifiche" stabilito annualmente dall'OdV stesso;
b) accedere a tutte le informazioni della Società concernenti le attività sensibili elencate nella Parte Speciale del presente Modello;
c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, di cui alla Parte Speciale del presente Modello, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori e al Collegio Sindacale;
d) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti o rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente capitolo 6 della presente sezione, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
e) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili secondo quanto espressamente previsto dal successivo paragrafo 6.9 della presente sezione;
f) avvalersi per lo svolgimento delle attività ispettive dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società o non dipendente;
g) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
h) ricevere le segnalazioni scritte e non in forma anonima circa violazioni o sospette violazioni al Modello, esaminarle e proporre, nel caso, all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo capitolo 8 della presente sezione;
i) sottoporre il Modello a verifica periodica e, se necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
j) redigere periodicamente, e comunque almeno *annualmente*, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, avente i contenuti minimi indicati al successivo paragrafo 7.8.1. della presente sezione;
k) informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
l) individuare e aggiornare periodicamente, sentito il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello;

m) svolgere le specifiche attività di vigilanza a lui espressamente affidate dalla Parte Speciale del presente Modello. In particolare, l'Organismo di Vigilanza vigila affinché le procedure aziendali di attuazione del Modello siano conformi ai principi indicati nelle Parti Speciali. Peraltro, l'OdV è informato periodicamente tramite relazioni inviate dalle funzioni coinvolte nelle attività sensibili individuate nel *risk self assessment*.

L'OdV è sempre tenuto a documentare puntualmente tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute in forma scritta e non anonima, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le funzioni della Società coinvolte nell'attuazione del Modello e a tal fine si coordina con le aree o settori aziendali interessati dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

7.6. Responsabilità

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono singolarmente responsabili nei confronti della società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Agli eventuali comportamenti negligenti e/o imperizie da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, si applicano le sanzioni previste dal successivo capitolo 8.

7.7. Dotazione finanziaria dell'OdV

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza.

L'OdV, infatti, dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, eventualmente motivato per categoria o voce di spesa preventivata, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV stesso. Il preventivo annuale è calcolato secondo le modalità stabilite nel Regolamento dell'OdV. Le spese sostenute dall'OdV devono essere sempre documentate e sono oggetto di rendiconto annuale, allegato alla relazione al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 7.5 della presente sezione.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, senza alcuna autorizzazione preventiva, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

7.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

7.8.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

È fatto obbligo all'OdV di informare direttamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in caso di urgenza, o l'intero Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta, di fatti rilevanti emersi nel corso delle sue attività di vigilanza o di eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

In ogni caso, è fatto obbligo all'OdV di redigere **annualmente** una **relazione scritta** al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto sintetico delle segnalazioni, in forma scritta e non anonima, ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio di cui alla successiva Parte Speciale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

7.8.2 Segnalazioni e flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza [1]

Il Decreto prevede all'art 6, secondo comma – lettera d), specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato.

I flussi informativi all'OdV hanno il seguente oggetto:

- "segnalazioni" di violazioni, nell'immediatezza del fatto;
- "informazioni" su base continuativa o periodica secondo quanto di seguito stabilito.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* del Decreto, i Modelli devono prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 attuativo 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.

La Società si è dotata di una "Procedura Whistleblowing" al fine di garantire che la gestione delle segnalazioni delle violazioni avvenga nel rispetto della normativa *pro tempore* vigente.

Stantup ha attivato un proprio canale di segnalazione (scritta e orale) che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e la tutela dei dipendenti che non possono subire misure ritorsive per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

a) Segnalazioni di violazioni al Modello

Le segnalazioni dovranno pervenire secondo quanto previsto dalla "Procedura Whistleblowing" tempo per tempo in vigore presso la Società. La stessa sarà diffusa a tutto il personale dipendente, collaboratori, nonché pubblicata sul sito internet e messa a disposizione presso la sede della Società.

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare i fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato, una violazione del Codice Etico, una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a diretta conoscenza.

I **soggetti esterni** alla Società ai quali, secondo quanto stabilito al precedente capitolo 6 della presente sezione, si applica il Modello, sono tenuti nell'ambito dell'attività sensibile svolta per conto o nell'interesse della Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Valutata la rilevanza della violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, proponendo idonee sanzioni. L'OdV non ha potere di comminare sanzioni.

b) Informativa obbligatoria e continuativa verso l'Organismo di Vigilanza

Tutto il personale della Società comunica sempre ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell'Organismo di Vigilanza sulla corretta attuazione del Modello.

c) Informativa obbligatoria e non continuativa relativa ai procedimenti disciplinari

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura **degli organi o delle funzioni aziendali dotati del potere disciplinare** ai sensi dell'organizzazione aziendale:

- dei procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua

attuazione.

L'Organismo, inoltre, può rivolgere comunicazioni e richiedere chiarimenti alla Società di Revisione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni in un apposito archivio (informatico e/ o cartaceo), ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

8 Sistema sanzionatorio

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende effettivo il Modello stesso e ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza dell'OdV.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del Decreto, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Società.

Ai fini del sistema disciplinare, sono sanzionabili le condotte realizzate in violazione del Modello. Per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai documenti aziendali che compongono il sistema normativo interno che costituisce parte integrante del Modello.

L'adozione di provvedimenti disciplinari e l'applicazione delle relative sanzioni in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/ o avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Stantup in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono pertanto dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un indebito vantaggio.

La violazione delle norme da parte degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se realizzata da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto in essere, se realizzata da un soggetto terzo in contatto con la Società.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello e del Codice Etico, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

8.1. Principi generali

Ogni presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello di cui al precedente capitolo 6.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'*iter* procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

8.2. Condotte rilevanti e criteri di valutazione

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi.

La violazione (o il solo tentativo di violazione) delle disposizioni contenute nel modello, nelle procedure che costituiscono attuazione del Modello, e/o nel Codice Etico adottati dalla Società può avvenire tramite azioni o comportamenti anche omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi di comportamento prescritti dal Modello, delle procedure e regolamenti aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico;
- omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal Modello;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente a una procedura o un regolamento aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e in materia ambientale;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;
- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal Modello;
- mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al Modello;
- omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità interventi da parte dell'OdV.

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- numero e rilevanza dei principi di comportamento del Modello disattesi;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento contrattuale o l'organo societario di cui il soggetto risulta membro;
- la presenza di precedenti disciplinari;
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- la recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'entità del danno derivante alla Società ed a cose e/o a persone;
- la gravità della lesione del prestigio della Società.

La commissione di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo.

La reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo.

Le altre violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

8.3. Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del CCNL di riferimento. Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, a tutele crescenti, *part-time*, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para subordinazione.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che, per quanto ovvio, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo l'*iter* interno.
In particolare, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinatorio di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV.

8.3.1. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

a) Rimprovero verbale o rimprovero scritto;
b) Multa;
c) sospensione del servizio e del trattamento economico;
d) Licenziamento.

8.3.2. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV informa l'Assemblea, la quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

a) censura scritta a verbale nel caso di violazioni di lieve gravità;
b) sospensione del compenso nel caso di violazioni che comportino un'apprezzabile esposizione al rischio di commissione di reati di cui al Modello o in presenza di plurime reiterazioni dei comportamenti di cui alla lettera a);
c) revoca dell'incarico qualora la violazione dell'amministratore sia di gravità tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, quali ad esempio infrazioni che comportino la commissione di uno dei reati di cui al Decreto oppure che danneggino (patrimonialmente o non) la Società e/o i Soci.

8.3.3. Misure nei confronti dei soggetti esterni

In caso di violazioni delle singole regole comportamentali previste nel Codice Etico da parte di soggetti terzi alla Società (e.g. Fornitori, consulenti, partner commerciali e collaboratori esterni).

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto. L'OdV informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione conformemente alle previsioni contrattuali.

Il Presidente informa il Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, può procedere a seconda della tipologia di contratto:

a) a richiamare al puntuale rispetto delle previsioni del Codice Etico e della normativa applicabile vigente, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
b) all'applicazione di una penale proporzionata al valore economico del contratto e alla gravità della violazione;
c) alla richiesta di risarcimento per eventuali danni alla Società;
d) in caso di violazioni gravi o ripetute, all'immediata risoluzione del contratto o degli accordi commerciali in essere.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come anche nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

9. Comunicazione e formazione

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato a cura della *Funzione di Compliance* in qualità di presidio interno attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'OdV determina le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società.

La Società attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri del Consiglio di Amministrazione.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

Il presente Modello prevale su qualsiasi circolare/ disposizione interna nel caso in cui le stesse siano in contrasto con il Modello.

[1] Per ulteriori approfondimenti e dettagli circa le segnalazioni e le comunicazioni che le strutture operative devono effettuare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, si rimanda ad una specifica delibera del medesimo OdV relativa ai flussi di *reporting*.

stantup