

# **AUTOMHA SPA**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - D.LGS. 231/01**

### **PARTE GENERALE**

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione delle modifiche</b>	<b>Approvazione</b>
00	18/12/2020	Prima emissione	CdA
01			
02			
03			

#### **SOMMARIO**

**PARTE GENERALE**

<b>1</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231</b>	<b>4</b>
1.1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	4
1.2	Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	4
1.3	I Reati Presupposto	5
1.4	Le Sanzioni previste nel Decreto	5
1.5	Delitti tentati	7
1.6	Le Condotte esimenti	7
1.7	Le Linee Guida	8
<b>2</b>	<b>IL MODELLO</b>	<b>11</b>
2.1	AUTOMHA SpA	11
2.2	Gestione e adozione del Modello nell'ambito del Gruppo AUTOMHA	11
2.3	Adozione del Modello in AUTOMHA SpA	11
2.3.1	Le finalità del Modello	11
2.3.2	La costruzione del Modello	12
2.3.3	La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	12
2.3.4	L'adozione del Modello	14
2.4	Diffusione del Modello	14
2.4.1	Destinatari	14
2.4.2	Formazione ed Informazione del Personale	14
<b>3</b>	<b>ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI AUTOMHA</b>	<b>16</b>
3.1	Il sistema di controllo interno di AUTOMHA	16
3.2	Principi generali di controllo in tutte le aree a rischio reato	16
<b>4</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>18</b>
4.1	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	18
4.1.1	Autonomia ed indipendenza	18
4.1.2	Professionalità	19
4.1.3	Continuità d'azione	19

4.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	20
4.3	Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	20
4.3.1	Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	21
4.4	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	21
4.5	Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza .....	22
4.5.1	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.5.2	Contenuto delle segnalazioni.....	22
4.5.3	Canali di comunicazione.....	23
4.5.4	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza (reporting).....	27
5	<b>SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....</b>	<b>28</b>
5.1	Principi generali .....	28
5.2	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio .....	28
5.3	Sanzioni .....	29
5.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale .....	29
5.3.2	Dirigenti.....	29
5.3.3	Amministratori .....	30
5.3.4	Sindaci .....	30
5.3.5	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni .....	30
5.3.6	Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing.....	31

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche **“D.Lgs. n. 231 del 2001”** o il **“Decreto”**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (di seguito, per brevità **“Ente/Enti”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito descritto nel par. 1.2) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### 1.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. N. 231 DEL 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

---

<sup>1</sup> L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i **"Soggetti Apicali"**),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i **"Soggetti Sottoposti"**).

A questo proposito, giova precisare che non è necessario che i soggetti sottoposti 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"*<sup>2</sup>.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

### **1.3 I REATI PRESUPPOSTO**

Per l'elenco dei reati presupposto si rimanda all'"Elenco dei Reati Presupposto 231" allegato al presente Modello che ha lo scopo di illustrare tutti i reati contemplati dal Decreto Legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 s.m.i., alla data di approvazione del presente documento.

### **1.4 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO**

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

---

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

**(b) Le seguenti sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- “l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso dai soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”,

ovvero

- “in caso di reiterazione degli illeciti”<sup>3</sup>.

(c) Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - **del prezzo** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) **o del profitto** (utilità economica immediata ricavata) **del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente.

## 1.5 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (articolo 26 del Decreto).

## 1.6 LE CONDOTTE ESIMENTI

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l’articolo 6 del Decreto prevede l’esonero dalla responsabilità amministrativa, qualora l’Ente stesso dimostri che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, anche “Modello”);
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’Ente (di seguito, per

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell’articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, “si ha reiterazione quanto l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.

brevità, l'“Organismo di Vigilanza” o l'“OdV”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, che lo stesso debba possedere le seguenti caratteristiche:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 1.7 LE LINEE GUIDA

Su espressa indicazione del Legislatore, i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Per la predisposizione del presente Modello sono state utilizzate le “Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001”, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, definite le “**Linee Guida**”).

In tal senso, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:



**PARTE GENERALE**

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal DLgs 231/01 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex DLgs 231/01 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

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

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/transazione/azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario

poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;

- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

## 2 IL MODELLO

---

### 2.1 AUTOMHA SpA

AUTOMHA SpA nasce in provincia di Bergamo alla fine degli anni '90 su iniziativa di Franco Togni, da principio con l'idea del "magazzino automatico" poi evoluta man mano fino all'attuale "magazzino completamente automatizzato".

Oggi Automha fornisce soluzioni chiavi in mano di logistica automatizzata per svariati settori.

Il profilo internazionale della società è dimostrato dalla presenza di strutture non solo commerciali nelle Americhe, in Spagna, in nord Africa e nel Far East tramite società controllate o partecipate.

### 2.2 GESTIONE E ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO AUTOMHA

Nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a ciascuna società appartenente al Gruppo, AUTOMHA comunica alle altre Società l'adozione del proprio Modello e degli aggiornamenti effettuati.

In coerenza ai principi di autonomia e di responsabilità proprie di ciascuna società del Gruppo, AUTOMHA:

- definisce i principi di governo societario e di controllo da attuare nel Gruppo nelle forme e nei modi ritenuti opportuni dalla Società;
- richiede a tutte le società del Gruppo di recepire ed adottare il Codice Etico di Gruppo;
- favorisce l'adozione di modelli di governance e controllo coerenti con i principi ispiratori del presente Modello.

### 2.3 ADOZIONE DEL MODELLO IN AUTOMHA SpA

#### 2.3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quella di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di AUTOMHA, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di

sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che AUTOMHA SpA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

### **2.3.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO**

Sulla base anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di AUTOMHA informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");
- definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole aree a rischio reato;
- rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei reati presupposto.

### **2.3.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO ED I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA SUA COSTRUZIONE**

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

In particolare, il Modello di AUTOMHA è costituito, oltre che dalla presente "Parte Generale":

- da più "Parti Speciali" in relazione alle categorie di reato "presupposto" interessate;
- dai protocolli di controllo, disciplinanti i processi "sensibili" individuati.
- da un "Elenco Reati Presupposto";
- dal sistema in vigore delle "Procure e Deleghe".

Nella "**Parte Generale**" sono illustrati i contenuti ed i presupposti del Decreto 231, nonché la funzione del Modello della Società e sono compendiate le sue componenti.

Nell' "**Elenco Reati Presupposto**" sono riportati, analiticamente, tutti i reati contemplati dal Decreto 231 (inclusi anche quelli ritenuti non rilevanti per la Società), unitamente alle relative sanzioni; il documento è aggiornato alla data di approvazione del presente modello.

Con riferimento alle **Parti Speciali** relative ai processi sensibili individuati, sono identificate appropriate regole di condotta al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto potenzialmente commissibili sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale sono indicati:


- i principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
- le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
- le principali Funzioni e Unità Organizzative aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio;

Nei **Protocolli di controllo** sono declinati:

- i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
- i principi di comportamento ed i controlli da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Il Modello di AUTOMHA comprende le seguenti **Parti Speciali**:

- Parte Speciale A "Reati nei rapporti contro la P.A.";
- Parte Speciale B "Reati societari";
- Parte Speciale C "Reati contro l'industria e il commercio";
- Parte Speciale D "Reati di criminalità organizzata, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria";
- Parte Speciale E "Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare";
- Parte Speciale F "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio";
- Parte Speciale G "Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro";
- Parte Speciale H "Reati ambientali";
- Parte Speciale I "Reati informatici";
- Parte Speciale L "Reati tributari".

	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE</b>  <b>GESTIONE E CONTROLLO - D.LGS. 231/01</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PARTE GENERALE</b></p>	<p style="text-align: right;">C-0025-LES-0920-AHA ed. 1 rev.00</p>
---	---	--

Tale impostazione è stata definita tenendo conto dell'attuale struttura della Società, delle attività attualmente svolte, nonché della natura dei reati individuati come rilevanti per la stessa.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà senza ritardo di assumere le opportune iniziative per integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

#### **2.3.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO**

E' demandata al Consiglio di Amministrazione di AUTOMHA SpA l'adozione del presente Modello, mediante apposita delibera.

Allo stesso organo amministrativo è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative a altre tipologie di reati presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001, nonché di apportare eventuali modifiche ed adeguamenti in relazione ai cambiamenti normativi, organizzativi e di business.

### **2.4 DIFFUSIONE DEL MODELLO**

#### **2.4.1 DESTINATARI**

Il presente Modello tiene conto della realtà imprenditoriale di AUTOMHA e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Il Modello è stato definito affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali e le Unità organizzative competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello di AUTOMHA e nel Codice Etico di Gruppo.

#### **2.4.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE**

È obiettivo di AUTOMHA garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla funzione Risorse Umane, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle funzioni e delle Unità organizzative aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento.

### **3 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI AUTOMHA**

---

#### **3.1 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI AUTOMHA**

AUTOMHA ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale (di seguito cumulativamente "Procedure"), diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni (anche in relazione ai reati da prevenire):

- Il Codice Etico del Gruppo, contenente i principi etici ai quali il Gruppo e la stessa AUTOMHA SpA si ispirano;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa (organigramma e funzionigramma);
- le direttive, le procedure, incluse le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting* e le istruzioni operative;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza aziendale, conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007 ora migrata nella ISO 45001;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale quando applicabile.

#### **3.2 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO**

In aggiunta ai principi di comportamento generali ed ai controlli preventivi specifici richiamati in ciascuna Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le aree a rischio reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;



- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

Con specifico riferimento alle attività gestite in outsourcing, è previsto che:

- le stesse siano regolamentate in appositi contratti che, ove possibile, prevedano specifici livelli di servizio;
- siano svolti specifici controlli, anche di natura autorizzativa, sugli input forniti e sugli output ricevuti;
- siano svolte, coerentemente con le previsioni contrattuali, attività di monitoraggio sulle attività svolte dall'outsourcer.

## 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

---

### 4.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di monitorare l'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello, devono essere:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

#### 4.1.1 AUTONOMIA ED INDIPENDENZA

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti sono perseguiti garantendo all'OdV il riporto gerarchico più elevato possibile e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

I membri dell'OdV devono essere scelti tra persone che non rivestono ruoli operativi all'interno dell'azienda.

L'OdV deve essere svincolato da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili dei settori di attività sottoposti al controllo.

I componenti dell'OdV non dovranno, a garanzia della loro posizione *super partes*:

- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio (è esclusa, al riguardo, la valutazione del mero rapporto d'impiego nell'ipotesi di membro interno);
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- essere stretti familiari di Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

#### 4.1.2 PROFESSIONALITÀ

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Come richiamato dalle linee guida di Confindustria, ci si riferisce, tra l'altro, a:

- tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.);
- *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari;
- metodologie per l'individuazione di frodi.

L'Organismo di Vigilanza deve avere:

- competenze di tipo ispettivo, per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso;
- competenze di tipo consulenziale, per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- competenze giuridiche: il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

#### 4.1.3 CONTINUITÀ D'AZIONE

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

#### **4.2 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Sulla base di tali caratteristiche attese, il Consiglio di Amministrazione di AUTOMHA ha nominato, quale Organismo di Vigilanza della Società, un organo collegiale individuando la configurazione idonea a garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permettendo di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di reati presupposto.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza di AUTOMHA si può in ogni caso avvalere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di altre funzioni interne o di collaboratori esterni che, di volta in volta, si rendessero necessari in considerazione della specificità dei compiti affidati.

#### **4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca motivata dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa
- il caso in cui il componente sia condannato, con sentenza passata in giudicato, per uno dei delitti previsti nel novero dei reati presupposto 231.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### **4.3.1 CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA**

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

#### **4.4 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, sono attribuite all'Organismo di Vigilanza le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accesso alla documentazione aziendale di qualsiasi natura;

- facoltà di avvalersi del supporto delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società (comunque nel rispetto della procedura prevista).

Al fine di assicurare il pieno svolgimento dei compiti assegnati, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato, su proposta dello stesso OdV e su parere conforme del Collegio Sindacale.

#### **4.5 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **4.5.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di AUTOMHA ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Per quanto concerne consulenti o collaboratori esterni, è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Pertanto, tutto il personale aziendale, sia con riferimento ai soggetti apicali che a quelli subordinati, nonché i soggetti esterni destinatari del presente documento, ha l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati, circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventuali violazioni del Modello, nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, attraverso più canali di comunicazione tra loro alternativi idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. b) del Decreto.

##### **4.5.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- **Segnalato:** il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello.


#### **4.5.3 CANALI DI COMUNICAZIONE**

I canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che seguono, anche in ossequio alla normativa in tema di "*Whistleblowing*", garantiscono la riservatezza e la tutela del segnalante da eventuali ritorsioni.

La Società, inoltre, monitora che gli sviluppi di carriera di eventuali segnalanti non subiscano trattamenti di tipo discriminatorio e sanziona a livello disciplinare in base alla gravità dei fatti, e comunque alla luce dei criteri previsti dal Modello, i segnalanti che con dolo o colpa grave riportano fatti poi rivelatisi infondati.

I canali previsti sono i seguenti:

#### **Casella di posta elettronica:**

	<p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO - D.LGS. 231/01</p> <p style="text-align: center;"><b>PARTE GENERALE</b></p>	<p style="text-align: right;">C-0025-LES-0920-AHA ed. 1 rev.00</p>
---	--	--

[odv231@automha.it](mailto:odv231@automha.it)

**Posta ordinaria:**

Organismo di Vigilanza di AUTOMHA SpA - Via Emilia, 23 - Azzano San Paolo (BG)

L'OdV adotta misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è 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 o in mala fede.

Ai fini di cui sopra, l'OdV raccoglie e conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo.

L'OdV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Devono inoltre essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale attività ispettiva dell'Organismo.

I flussi informativi verso l'OdV possono essere distinti in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da AUTOMHA;
- i terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni, direttamente all'OdV, relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le **informazioni** concernenti:



**PARTE GENERALE**

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta AUTOMHA od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema procedurale;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle aree a rischio reato;
- i mutamenti nelle aree a rischio reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- qualora richiesto, la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

Ulteriori indicazioni correlate ad obblighi informativi possono essere previste nelle Parti Speciali del presente Modello nonché nelle direttive e nelle procedure aziendali. L'elenco delle informazioni, sopra riportato, è da intendersi come set esemplificativo e non esaustivo.

È prevista una specifica procedura "Flussi informativi all'OdV" con i dettagli degli elementi che devono essere inviati, la tempistica e le funzioni responsabili.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati (*mail box create ad hoc*) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con riservatezza e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

La regolare e tempestiva segnalazione delle comunicazioni può essere oggetto di attività di verifica da parte dell'Organismo.

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

***Ulteriori canali individuati ed implementati nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6, 2 bis lett. d) del Decreto (Whistleblowing). Trattamento delle segnalazioni***

AUTOMHA SpA, al fine di garantire una gestione responsabile delle comunicazioni ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di *whistleblowing*.

Pertanto, ai sensi della Legge, 30/11/2017 n° 179 "*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*") ha istituito un canale di segnalazione dedicato:

[whistleblowing-automha@pec.it](mailto:whistleblowing-automha@pec.it)

che:

1. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione;
2. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalato nella gestione della segnalazione per tutto il procedimento fino alla chiusura della stessa.
3. vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. ha previsto nel sistema disciplinare 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".

Inoltre, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

#### **4.5.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (REPORTING)**

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà inoltre, valutando le singole circostanze:

- (i) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

- b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

## **5 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE**

### **5.1 PRINCIPI GENERALI**

AUTOMHA delibera la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nei correlati protocolli di controllo/procedure.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato; ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

### **5.2 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO**

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **"violazione"** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti che integrino una qualsiasi fattispecie di reato contemplata dal Decreto;

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

### 5.3 SANZIONI

#### 5.3.1 PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle procedure aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "**Statuto dei lavoratori**") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25 del menzionato C.C.N.L.

AUTOMHA SpA si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalla funzione Risorse Umane.

#### 5.3.2 DIRIGENTI

In caso di: (a) Violazione del Modello come definita al precedente paragrafo 5.2, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento per giusta causa, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970.

AUTOMHA SpA si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

### **5.3.3 AMMINISTRATORI**

Nel caso di Violazione del Modello come definita nel precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di AUTOMHA SpA, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui potrebbe derivare la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di AUTOMHA SpA (o, in sua vece, l'altro Consigliere) potrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

### **5.3.4 SINDACI**

Nel caso di violazione del Modello come definita al precedente paragrafo 5.2, da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

AUTOMHA SpA si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

### **5.3.5 TERZI: COLLABORATORI, AGENTI E CONSULENTI ESTERNI**

Nel caso di messa in atto di azioni o comportamenti che integrino una qualsiasi fattispecie di reato contemplata dal Decreto da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, AUTOMHA SpA ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi contratti che prevedano: (a) l'informativa ai terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di AUTOMHA, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione; (b) l'impegno dei Terzi a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (c) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

AUTOMHA SpA si riserva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

### **5.3.6 MISURE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING**

In conformità a quanto previsto dall'art. 2-bis, comma 1, lett. d) del Decreto, le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. In dettaglio, il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che verrà sanzionata secondo le procedure previste ai paragrafi precedenti. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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. 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. È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione, così come non è consentito ad alcuno, inclusi gli amministratori di sistema, accedere, verificare o diffondere i contenuti della casella di posta [whistleblowing-automha@pec.it](mailto:whistleblowing-automha@pec.it).

La violazione di questi divieti comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e/o in mala fede, deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda. Anche in questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare ed è sanzionato secondo le procedure di cui sopra.