
ESAUTOMOTION S.P.A.

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Esautomotion S.p.A. in data 19 dicembre 2018

INDICE

Definizioni	4
PARTE GENERALE	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	6
1.1. La responsabilità degli amministratori.....	6
1.2. I Reati Presupposto	6
1.3. I Reati commessi all'estero	7
1.4. Le sanzioni previste dal Decreto	8
1.5. Efficacia esimente della responsabilità amministrativa	10
1.6. Le “Linee Guida” di Confindustria.....	11
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/2001 DI ESAUTOMOTION	13
2.1 La Società e il Gruppo	13
2.2 La <i>Governance</i>	13
2.3 Finalità del Modello.....	14
2.4 I Destinatari.....	15
2.5 Metodologia per la predisposizione del Modello	15
2.6 La struttura del Modello	16
2.7 Presupposti del Modello	17
2.8 Individuazione delle attività a rischio	18
2.9 Codice Etico e Modello	20
2.10 Aggiornamento del Modello	20
2.11 Rapporti infragruppo	21
2.12 Adozione del Modello nell’ambito del Gruppo	21
3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.1. Premessa	23
3.2. Durata in carica, decadenza e revoca.....	24
3.3. Rinuncia, revoca e sostituzione	24
3.4. Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....	25
3.5. <i>Reporting</i> da parte dell’Organismo di Vigilanza	27
3.6. Flussi informativi e segnalazioni verso l’Organismo di Vigilanza	28
3.6.1. <i>Segnalazioni ordinarie</i>	28
3.6.2. <i>Segnalazioni straordinarie</i>	28
3.6.3. <i>Flussi informativi periodici</i>	29
3.6.4. <i>Sistema di segnalazione delle violazioni disciplinate nella Procedura aziendale Whistleblowing</i>	30
3.6.5. <i>Obblighi di riservatezza</i>	31
4. SISTEMA SANZIONATORIO	32
4.1. Elementi descrittivi del Sistema Disciplinare - violazione del Modello	32
4.2. Principi generali relativi alle sanzioni	33
4.3. Misure nei confronti degli Amministratori.....	34
4.4. Misure nei confronti dei Sindaci	34
4.5. Misure nei confronti dei Dirigenti	34
4.6. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	35
4.7. Misure nei confronti dei soggetti esterni operanti su incarico della Società.....	37
4.8. Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	37
4.9. Misure in materia di segnalazioni di presunta violazione	37

5. Diffusione del Modello 231 e Formazione del Personale	38
5.1. Diffusione del Modello 231	38
5.2. Piano di formazione	39
5.3. Informazione ai soggetti esterni	39

Definizioni

Nel presente documento e nelle Parti Speciali, oltre alle definizioni contenute nel testo, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“**Assemblea degli Azionisti**” o “**Assemblea**”: l’assemblea dei soci di Esautomotion.

“**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Esautomotion; nel caso specifico il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e dell’installazione di impianti.

“**Collegio sindacale**”: il collegio sindacale di Esautomotion.

“**Consiglio di Amministrazione**”: il consiglio di amministrazione di Esautomotion.

“**Codice Etico del Gruppo**” o “**Codice**”: il “*Codice Etico del Gruppo Esautomotion*” adottato dal Consiglio di Amministrazione il 26 settembre 2018, e disponibile sul sito *internet* della Società al seguente link <http://www.esautomotion.it/main/corporate-governance/documenti>, al fine di attribuire un’identità etica al Gruppo, esplicitando i valori che devono essere rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari, di cui al Paragrafo 2.4. del presente Modello.

“**D. Lgs. n. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000, come successivamente modificato, recante la “*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*”.

“**Esautomotion**” o “**Società**”: Esautomotion S.p.A., capogruppo del Gruppo.

“**Gruppo**”: il gruppo Esautomotion che, oltre a Esautomotion, include Esapplication Service S.r.l., Esautomotion Iberica S.L., Esautomotion Trading Co. Ltd e Esautomotion do Brasil Serviços de Automação Ltda.

“**Linee Guida**”: le linee guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 (successivamente aggiornate nel marzo 2008 e nel marzo 2014 per dar conto dell’introduzione di nuovi Reati Presupposto) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo al fine di “*offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell’elaborazione dei modelli e nell’individuazione di un organo di controllo*”.

“**Matrice delle Attività a rischio Reato**”: la mappatura delle Attività a rischio di Reato.

“**Modello 231**” o “**Modello**”: il “*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 di Esautomotion S.p.A.*”.

“**Processi Sensibili**” o “**Processo Strumentale**”: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.

“**Protocolli**”: insieme dei principi di condotta e dei presidi di controllo contenuti in specifici documenti redatti ai sensi dell’art. 6, comma 2, del Decreto.

“**Reati**” o “**Reato**” o “**Reati Presupposto**” o “**Reato Presupposto**”: l’insieme dei reati, o il singolo reato, indicati nel Decreto quale presupposto per la responsabilità amministrativa dell’ente.

“**Responsabile Amministrativo**”: persona responsabile della direzione amministrativa della Società e del coordinamento delle risorse umane.

“**Responsabile Risorse Umane**”: persona alla dipendenza gerarchica della direzione amministrativa della Società.

“**Sistema Disciplinare**”: l’insieme delle misure sanzionatorie adottate dalla Società applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

“**Società controllate**”: Esapplication Service S.r.l., Esautomotion Iberica S.L., Esautomotion Trading Co. Ltd e Esautomotion do Brasil Serviços de Automação Ltda.

“**Funzioni Aziendali**”: l’insieme delle funzioni aziendali della Società, quali, a esempio, i dipartimenti, le funzioni, le unità organizzative e gli uffici, come meglio individuate nell’organigramma della Società.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. La responsabilità degli amministratori

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei Reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le cautele e le garanzie tipiche del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di uno dei Reati espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001 (c.d. "*reati presupposto*"), nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da parte di persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (c.d. "*soggetti apicali*"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "*sottoposti*").

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a evitare la commissione dei Reati di cui al successivo paragrafo da parte dei suddetti soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali Reati Presupposto, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2. I Reati Presupposto

I Reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dall'art. 24 e ss. del Decreto.

Si elencano di seguito le "*categorie di Reato*" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando alle Parti Speciali per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria:

1.	Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
2.	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24- <i>bis</i>)
3.	Delitti di criminalità organizzata (art. 24- <i>ter</i>)
4.	Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- <i>bis</i>)
5.	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25- <i>bis</i> .1)

6.	Reati societari (art. 25-ter)
7.	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
8.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
9.	Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
10.	Abusi di mercato (art. 25-sexies)
11.	Reati transnazionali (art. 10, Legge n. 146 del 16 marzo 2006)
12.	Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)
13.	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007, e s.m.i., nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
14.	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
15.	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies)
16.	Reati ambientali (art. 25-undecies)
17.	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
18.	Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)

1.3. I Reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni Reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato italiano rispondono anche in relazione ai Reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale (Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398, come successivamente modificato, il "**Codice penale**"), purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, in caso di Reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove vengono svolte le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);

- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità *ex art. 6 del Codice penale*, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

1.4. Le sanzioni previste dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei Reati sopra elencati, prevede, a seconda dei Reati che vengono commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- *sanzioni pecuniarie*, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente e sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su *“quote”*.

L'importo della singola quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00 e viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto, per attenuarle o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, le sanzioni pecuniarie possono essere ridotte:

- della metà se: (a) l'autore del Reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; (b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: (a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si sia adoperato in tal senso; (b) è stato adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori Reati. Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni *sub* (a) e (b), la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione, ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata sino al triplo. Si precisa che le sanzioni pecuniarie previste dall'art. 25-ter del Decreto stesso sono raddoppiate nel loro ammontare ai sensi di quanto disposto dall'art. 39, comma 5, della legge 28 dicembre 2005 n. 262 (recante *“Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari”*);

➤ *sanzioni interdittive*, che nei Reati di maggiore gravità si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle 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 di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti (a esempio, ai sensi della vigente normativa non si applicano in caso di compimento di reati societari, di reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (a) l'ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da tre mesi a due anni, ma possono, in casi eccezionali, essere applicate in via definitiva. Le sanzioni interdittive, inoltre, possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia:

- integralmente risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso);
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di Reati della specie di quello verificatosi;
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del Reato ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

- *confisca*, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato. La confisca viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte che può essere restituita al danneggiato e fatti comunque salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede;
- *pubblicazione della sentenza di condanna*, che può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

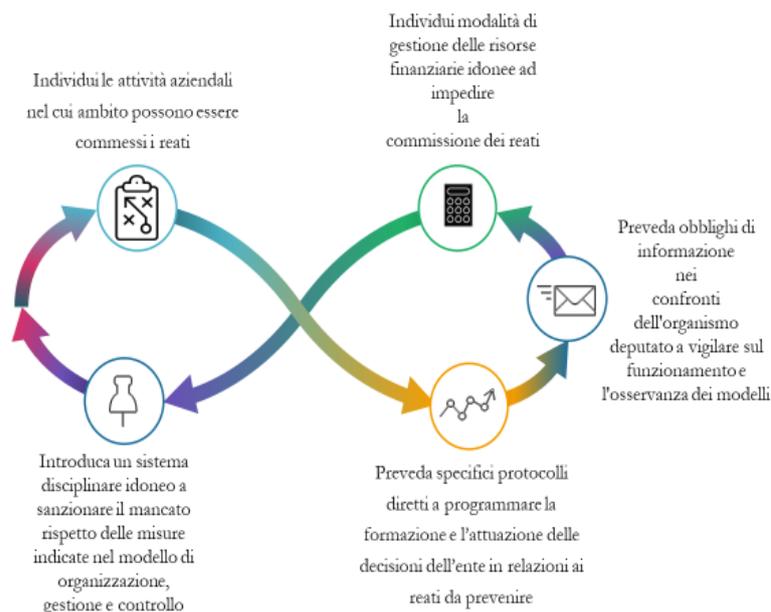
1.5. Efficacia esimente della responsabilità amministrativa

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del Decreto stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato ed effettivamente applicato dall'ente.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione di Reati Presupposto, si richiede che esso:



Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.6. Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Le Linee Guida sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. “reati societari” (introdotti nel Decreto in forza del D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate nel 2008 e, da ultimo, nel marzo 2014. Il Ministero della Giustizia ha giudicato le Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Nella definizione del modello, le Linee Guida prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di Reato individuati, attraverso la valutazione dei presidi esistenti all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineate nelle Linee Guida, per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di un codice etico dell'ente, anche a livello di gruppo, contenente i principi etici a cui deve conformarsi lo svolgimento dell'attività aziendale, individuati in relazione ai comportamenti che potrebbero integrare le fattispecie di Reati previsti dal Decreto;
- una struttura organizzativa sufficientemente formalizzata e chiara, in particolare con riguardo all'attribuzione di ruoli e responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di meccanismi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi interni di controllo e di gestione dei rischi capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione di tutta la documentazione aziendale rilevante per il corretto svolgimento dell'operatività aziendale al personale e sua formazione.

Le Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi a una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione, predisponendo altresì misure di sicurezza tali da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli, prevedendo un sistema di *reporting* adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX D. LGS. N. 231/2001* DI ESAUTOMOTION

2.1 La Società e il Gruppo

Esautomotion è la *holding* operativa a capo del Gruppo, attivo nel settore della componentistica meccatronica ad alta precisione per macchine industriali.

Il *business* caratteristico del Gruppo è rappresentato dall'attività di progettazione, produzione e commercializzazione di sistemi *CNC* (*Computer Numerical Control*), ovvero di macchine dotate di una logica programmabile che, applicate a macchine utensili e/o macchine industriali, le rendono capaci di compiere autonomamente un ciclo di lavoro senza necessità di intervento da parte di un operatore umano, e di *software* gestionali relativi ad un'ampia gamma di macchinari.

Il Gruppo comprende, come anticipato:

- Esapplication Service S.r.l., società di diritto italiano, controllata al 100%;
- Esautomotion Iberica S.L., società di diritto spagnolo, controllata al 100%;
- Esautomotion Trading (Shanghai) Co., Ltd, società di diritto cinese, controllata al 100%;
- Esautomotion do Brasil Serviços de Automação Ltda, società di diritto brasiliano, controllata al 97,96%.

Si segnala che la Società è un emittente strumenti finanziari ammessi alle negoziazioni su AIM Italia/Mercato Alternativo del Capitale, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Il presente Modello si affianca, dunque, alle scelte organizzative effettuate dalla Società in tema di *corporate governance*, la cui struttura si ispira al principio secondo cui dotarsi di un sistema di regole di governo societario, assicurando maggiori livelli di trasparenza e affidabilità, genera al contempo più elevati *standard* di efficienza.

2.2 La Governance

La Società adotta un modello di governo societario tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati da:

- *Assemblea degli Azionisti*: ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della Società, quali, tra l'altro, la nomina degli organi sociali, l'approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto;
- *Consiglio di Amministrazione*: l'organo con funzione di indirizzo strategico e di gestione, composto da un numero dispari di membri variante da 5 (cinque) a 9 (nove). Il Presidente, o chi ne fa le veci, ha la rappresentanza legale della Società con firma libera, nei limiti stabiliti dalla deliberazione di nomina. La rappresentanza legale è, inoltre, affidata separatamente all' Amministratore Delegato, negli ambiti di competenza stabiliti dalla deliberazione di nomina;
- *Collegio sindacale*: l'organo avente il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, composto da 3 (tre) membri;
- *Organismo di Vigilanza*, come precisato alla Sezione 3 della presente Parte Generale.

Per completezza, si segnala altresì la presenza di un *Comitato per le Operazioni con Parti Correlate*, istituito all'interno del Consiglio in modo non permanente, avente funzioni istruttorie, consultive e propositive in

materia di valutazione delle operazioni compiute dalla Società e/o dalle sue controllate con parti correlate, ai sensi della normativa, anche interna, vigente.

L'organizzazione delle attività aziendali è strutturata in differenti "funzioni", ognuna delle quali facenti capo ad un proprio responsabile, svolte in *staff* al Consiglio di Amministrazione.

La struttura organizzativa è costantemente aggiornata ed accessibile al personale dipendente di Esautomotion all'interno della rete interna aziendale.

La Società ha implementato e adottato un sistema di controllo e di gestione volto a consentire al *management* di ricevere una corretta informativa per l'espletamento delle proprie attività e per l'assunzione di decisioni operative e strategiche, nonché a favorire una migliore integrazione ed automazione dei processi di raccolta ed elaborazione dati, anche a livello di Gruppo.

In tale contesto, la Società ha adottato un sistema di procedure interne, volte a dettare gli obblighi informativi a carico della Società e l'insieme delle regole e dei principi che disciplinano talune attività aziendali finalizzate a consentire il raggiungimento e il mantenimento di un livello di qualità elevato nella conduzione dell'impresa, alla luce degli obiettivi prefissati, nonché alla prevenzione dei Reati rilevanti ai sensi del Decreto.

A oggi, l'attività di revisione legale dei conti è svolta da KPMG S.p.A.

2.3 Finalità del Modello

Esautomotion è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti e dei molteplici portatori di interesse rispetto alle proprie attività, ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del modello non costituisca un obbligo imposto dalla legge bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun ente, Esautomotion ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure in essere alle finalità previste dal Decreto stesso e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Segnatamente, mediante l'adozione del Modello la Società persegue, oltre al beneficio dell'esimente, anche l'obiettivo di integrare il proprio sistema di controllo interno, assicurandone nel tempo l'aderenza alle buone pratiche e ad elevati *standard* etici, favorendo al contempo un'efficiente gestione aziendale.

In tal senso, il presente Modello 231 si propone di:

- identificare i rischi potenziali, ovvero in quali settori o aree di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto;
- definire un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di Reati;
- vietare i comportamenti che possano integrare una o più fattispecie di Reato;
- adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;

- rendere edotti tutti i Destinatari (di cui al successivo paragrafo) del Modello delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle suddette regole e procedure e, in particolare, diffondere la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- affermare che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

2.4 I Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti:

- per gli Amministratori, i Sindaci e i componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché per tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di sue unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale,
- per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente),
- per i collaboratori esterni sottoposti a direzione o vigilanza del *management* aziendale della Società, (collettivamente, i “**Destinatari**”).

I collaboratori esterni, i *partner* commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società e il Gruppo sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

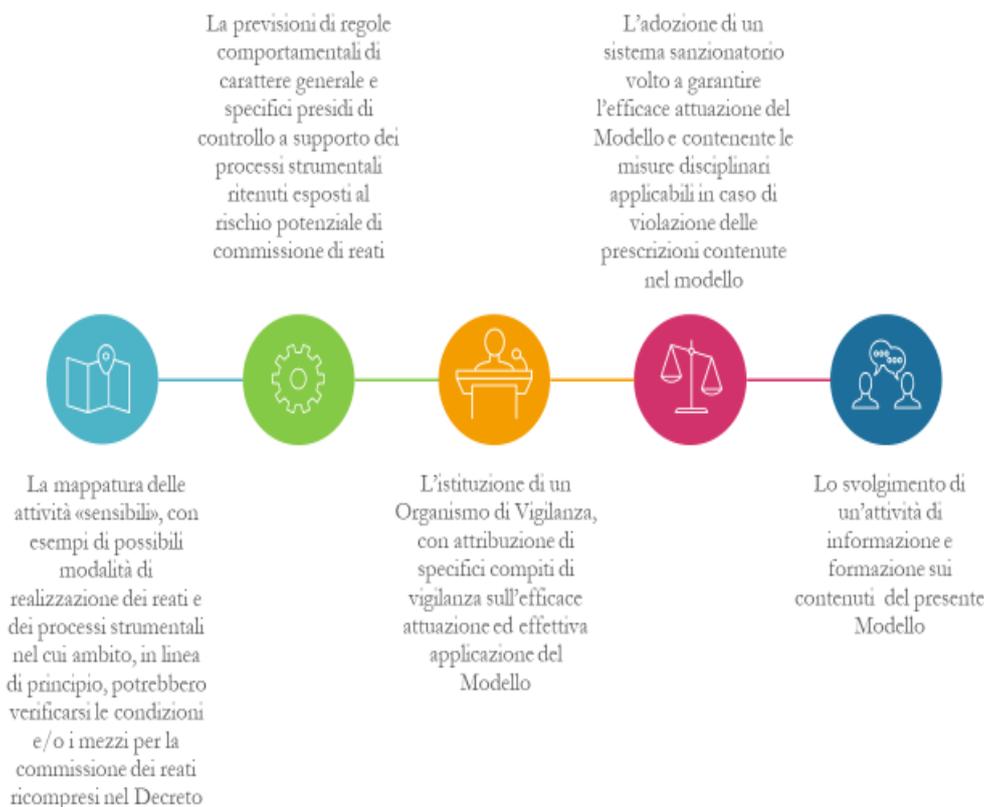
2.5 Metodologia per la predisposizione del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura (i) delle aree di attività a rischio di Reato, (ii) dei Reati Presupposto applicabili, (iii) delle Funzioni Aziendali, che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità loro attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nei Processi Strumentali;
- individuazione per ciascuna Funzione Aziendale delle possibili modalità di realizzazione di Reati Presupposto e dei Processi Sensibili, *i.e.* dei Processi Strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei Reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio annuale e, comunque, ogni qualvolta si rendesse necessario per modifiche organizzative o normative;
- individuazione dei presidi di controllo idonei a mitigare il rischio di commissione dei Reati e formalizzazione dei Protocolli riepilogativi, per ciascuna area a rischio, dei relativi principi di condotta e degli strumenti di controllo adottati dalla Società al fine di prevenire i Reati, valutando eventuali adeguamenti dei presidi qualora fosse necessario;
- definizione del Codice Etico;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento;

- definizione di un Sistema Disciplinare idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto e a garantire l'efficace attuazione del Modello;
- svolgimento di un'attività di informazione e formazione ai Destinatari del presente Modello.

Di seguito si riporta uno schema riassuntivo degli elementi fondamentali del Modello:



2.6 La struttura del Modello

Il Modello si compone:

- della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il sistema dei controlli preventivi, il Sistema Disciplinare e i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società ed il processo di aggiornamento nel tempo), e
- delle Parti Speciali, articolate come segue:
 - (i) Parte Speciale I – Matrice delle Attività a rischio Reato, avente lo scopo di identificare, ai sensi del Decreto, le fattispecie di Reato potenzialmente perpetrabili nello svolgimento delle attività di competenza della Società;
 - (ii) Parte Speciale II – Protocolli, che esplicitano le attività, i controlli ed i meccanismi di *reporting* atti a garantire l'adeguatezza del sistema organizzativo e di controllo della Società alle previsioni di cui al Decreto. In particolare, il sistema dei controlli interni della Società, così come esplicitato all'interno dei singoli Protocolli, si basa sui seguenti principi:
 - documentabilità dei processi decisionali e operativi;
 - livelli autorizzativi e sistema di procure e deleghe;
 - segregazione dei compiti;

- tracciabilità documentale;
- esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

➤ del Codice Etico.

Laddove ritenuto necessario per favorire un più efficace coordinamento fra le diverse norme organizzative, le disposizioni contenute nel Modello sono espressamente riportate nelle procedure aziendali di riferimento.

2.7 Presupposti del Modello

Il Consiglio di Amministrazione definisce proprie linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, secondo i principi cui al Codice di Autodisciplina – per quanto applicabile – in modo che i principali rischi afferenti alla Società e alle sue controllate risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, determinando inoltre il grado di compatibilità di tali rischi con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici individuati.

Più in generale, Esautomotion deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi e affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni e azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure interne.

Il Modello disciplina ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, si basano sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di procedure e comunicazioni di servizio;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- funzioni preposte in maniera strutturata alla comunicazione esterna;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia;
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento dei presidi è rimessa a ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

2.8 Individuazione delle attività a rischio

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i Reati richiamati dal Decreto.

Esautomotion ha, dunque, condotto il *risk assessment* dei processi posti in essere nella Società e delle relative Funzioni Aziendali, allo specifico scopo di identificare le aree di attività a rischio in cui possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto, gli esempi di possibili modalità di realizzazione dei Reati, nonché i Processi Sensibili nel cui svolgimento potrebbero astrattamente crearsi le condizioni e/o essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di Reato.

Identificazione delle attività a rischio

In considerazione delle attività caratteristiche della Società, le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i Reati previsti dai seguenti articoli del Decreto:

1.	Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
2.	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24- <i>bis</i>)
3.	Delitti di criminalità organizzata (art. 24- <i>ter</i>)
4.	Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25- <i>bis</i>)
5.	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25- <i>bis</i> .1)
6.	Reati societari (art. 25- <i>ter</i>)
7.	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- <i>quater</i>)
8.	Delitti contro la personalità individuale (art. 25- <i>quinqüies</i>)
9.	Abusi di mercato (art. 25- <i>sexies</i>)
10.	Reati transnazionali (art. 10, Legge n. 146 del 16 marzo 2006)
11.	Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25- <i>septies</i>)
12.	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007, e s.m.i., nonché autoriciclaggio (art. 25- <i>octies</i>)
13.	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25- <i>novies</i>)

14.	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25- <i>decies</i>)
15.	Reati ambientali (art. 25- <i>undecies</i>)
16.	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- <i>duodecies</i>)
17.	Razzismo e xenofobia (art. 25- <i>terdecies</i>)

Il rischio di commissione dei Reati di cui all’art. 25-*quater*.1 del Decreto è stato ritenuto remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società e in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico della Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L’identificazione delle aree a rischio di commissione dei Reati Presupposto è stata realizzata attraverso le interviste ai responsabili di ciascuna Funzione Aziendale, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività di ciascun singolo settore.

I risultati dell’attività sopra descritta, previamente condivisi con i responsabili delle funzioni aziendali, sono stati raccolti nella Matrice delle Attività a rischio Reato, che sintetizza le aree a rischio Reato e i Processi Strumentali alla commissione dei Reati individuati.

Definizione dei Protocolli

Esautomotion gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal Decreto, garantendone una corretta e concreta applicazione. I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività sensibili nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e della previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all’esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (c.d. “procure” speciali o generali);
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

La Società, sensibile all’esigenza di mantenere la necessaria flessibilità gestionale e di garantire, al contempo, il più rigoroso adeguamento ai dettami del Decreto, ha adottato un apposito corpo procedurale per la regolamentazione delle attività relative ai Processi Strumentali individuati.

I Protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio.

Essi rispondono all'esigenza di documentare e rendere verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde consentirne la tracciabilità.

Ciascun Protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione del processo ivi disciplinato.

2.9 Codice Etico e Modello

Esautomotion intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società, anche a livello di Gruppo, riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole comportamentali, adottate spontaneamente dalla Società, dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica e una forte sensibilità alle leggi e alle regole comportamentali.

La Parte Generale e i Protocolli, invece, rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di Reati ivi previste (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da Reato in base alle disposizioni del Decreto stesso).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

2.10 Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le stesse modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo, la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e/o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- significative modificazioni all'assetto organizzativo interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre condivisi preventivamente con l'OdV.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

2.11 Rapporti infragruppo

L'Emittente intrattiene rapporti commerciali con le società appartenenti al Gruppo per la vendita di prodotti e la fornitura di servizi.

La disciplina di tali rapporti commerciali infragruppo è contenuta in appositi contratti di fornitura, anche di servizi, che contengono le clausole contrattuali *standard* (oggetto, durata, *etc.*), e i criteri in base ai quali la Società controllata corrisponde a Esautomotion l'importo definito, o viceversa.

Tali contratti dovranno, inoltre, prevedere l'impegno da parte delle Società controllate di Esautomotion al rispetto (i) dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti *ex* D. Lgs. n. 231/2001, e (ii) del Codice Etico di Esautomotion.

Le attività svolte dalla Società in forza di contratti di fornitura di beni e/o servizi sono oggetto di verifica nell'ambito delle attività di monitoraggio effettuate dalla Società.

2.12 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Il Gruppo, come precisato al precedente paragrafo 2.1, comprende una serie di società con sede sia in Italia che all'estero (Spagna, Cina e Brasile). Quale capogruppo operativa, Esautomotion svolge la Funzione di indirizzo e di coordinamento (ai sensi degli artt. 2497 e ss. del Codice civile) nei confronti delle società controllate e di presidio operativo di funzioni in cui sono presenti interessi rilevanti anche a livello di Gruppo.

La controllata italiana, Esapplication Service S.r.l., qualora lo ritenga necessario e/o opportuno, adotta un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (curandone l'attuazione e nominando un proprio organismo di vigilanza), che sia in linea con le prescrizioni ivi contenute, nonché con quelle del Modello 231 della Società. Esapplication Service S.r.l. individua le attività sensibili, tenuto conto della natura e del tipo di attività svolta, delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Le controllate estere Esautomotion Iberica S.L., Esautomotion Trading (Shanghai) Co., Ltd, Esautomotion do Brasil Serviços de Automação Ltda e, valutano l'opportunità di adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ovvero adeguate misure di contenimento dei rischi di commissione di Reati da parte dei propri soggetti apicali e subordinati nel rispetto della normativa locale di riferimento in merito alla responsabilità amministrativa degli enti e dei principi di cui al Modello 231 della Società e dei principali presidi di cui ai paragrafi che seguono.

Le società del Gruppo operano nell'ambito della propria autonomia gestionale ed in coerenza con gli obiettivi di coordinamento espressi dalla Capogruppo, in conformità con il Modello 231 della Società stessa.

Il modello adottato dalle suddette società sarà comunicato per fini conoscitivi all'Organismo di Vigilanza di Esautomotion da ciascun organismo di vigilanza (o altro organo competente). Ogni successiva modifica di carattere significativo apportata al modello è comunicata dagli organismi di vigilanza (o altro

organo competente) delle Società controllate dotate di un modello ai sensi del Decreto o di altro presidio all'OdV di Esautomotion.

Infine, la Capogruppo prescrive alle Società controllate, italiane ed estere, il rispetto del proprio Codice Etico, al fine di prevenire la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Premessa

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che le funzioni di vigilanza e di aggiornamento del Modello siano affidate ad un organismo di vigilanza interno all'ente in via continuativa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, le Linee Guida evidenziano che la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente. Inoltre, precisano che tale organo possa essere composto sia da personale interno sia da personale esterno all'ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

In ogni caso le Linee Guida ritengono opportuno che Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza interagiscano nello svolgimento delle attività di propria competenza, in quanto *“i modelli, come cerchi concentrici, costituiscono il fulcro dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, ma rientrano anche nel più ampio ambito dell'attività di controllo del Collegio Sindacale”* (art. 2.3 delle Linee Guida).

La funzione di OdV può essere attribuita, ai sensi dell'art. 6:

- comma 4 del Decreto, negli enti di piccole dimensioni, direttamente all'organo di gestione;
- comma 4-*bis*, del Decreto, al Collegio sindacale,

qualora ne sia valutata – in concreto, positivamente – l'opportunità, tenendo conto del grado di complessità organizzativa e della natura dell'attività svolta dalla stessa.

La Società, alla luce di quanto sopra esposto, ha ritenuto opportuno nominare un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo, composto da un Amministratore indipendente e da un membro del Collegio sindacale, quali rappresentanti, rispettivamente, dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo della Società dotati dell'opportuna conoscenza dell'attività interna, di autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire il corretto adempimento delle relative funzioni.

L'Organismo di Vigilanza, nello specifico, è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- *autonomia e indipendenza*, che è assicurata, tra l'altro, dalla composizione plurisoggettiva, dall'assenza di compiti operativi e riporti gerarchici, mediante il collocamento nella struttura organizzativa come unità in *staff* alla posizione gerarchica più elevata possibile, prevedendo il riporto al massimo vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione (anche attraverso l'Amministratore Delegato).

In particolare, per quanto concerne il requisito di *autonomia*, all'OdV è assegnato un congruo *budget* annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione, ferma comunque restando la possibilità per l'OdV di richiedere ai competenti organi o alle competenti Funzioni Aziendali il compimento degli atti ritenuti necessari per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti.

L'indipendenza è garantita da:

- limitata revocabilità e limitata rieleggibilità della carica;
- durata della carica: il termine deve essere sufficientemente lungo da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con i vertici

aziendali da cui potrebbero scaturire “*situazioni di dipendenza*”; in ogni caso tali ultimi elementi devono essere temperati con l'elemento della professionalità;

- *professionalità*, garantita dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- *continuità d'azione*, che richiede che l'Organismo vigili nel continuo, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, ne curi l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Esautomotion.

3.2. Durata in carica, decadenza e revoca

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione e i suoi componenti restano in carica per la stessa durata del Consiglio di Amministrazione e sono rieleggibili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza decade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, continuando a svolgere *ad interim* le sue funzioni sino alla nomina di un nuovo OdV.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- 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;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
- presentare conflitti di interessi, anche potenziali, con la Società tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal proprio ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, coincidenze di interesse con la Società.

Il Consiglio di Amministrazione provvede prima di ogni nomina a verificare la sussistenza in capo all'OdV dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

L'assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di membro dell'OdV all'atto del conferimento dell'incarico. In assenza di tale attestazione, il soggetto non può ricoprire la carica neanche temporaneamente.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una delle sopra richiamate cause di decadenza, il componente dell'Organismo è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

3.3. Rinuncia, revoca e sostituzione

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata per iscritto al Presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'OdV, la revoca di uno o più dei suoi membri e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti potrà avvenire soltanto per “*giusta causa*”.

A tale proposito, per “*giusta causa*” di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quale, a titolo meramente esemplificativo, l'omessa redazione (i) della relazione riepilogativa semestrale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio sindacale; (ii) del programma di vigilanza;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto stesso ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- 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'Organismo di Vigilanza;
- nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione, ovvero
- quando siano sopravvenute cause di ineleggibilità o decadenza.

La sostituzione di uno dei componenti dell'OdV a seguito di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, che verifica la sussistenza dei requisiti richiesti per l'incarico di membro dell'OdV.

3.4. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza del Modello, curandone la diffusione e verificandone l'effettiva conoscenza, comprensione e osservanza da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire i Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- proporre l'aggiornamento del Modello, a esempio, per l'effetto di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle altre società del Gruppo, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - modifiche normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- predisporre un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello 231, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello riportando sullo stato di attuazione del medesimo nella relazione semestrale di cui *infra*;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate alle competenti Funzioni Aziendali della Società, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle aree a rischio di Reato, i cui risultati devono essere riassunti in apposita relazione da esporsi in sede di *reporting* al Consiglio di Amministrazione;

- attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo. A tal fine, l'OdV ha il potere di proporre ed eventualmente sollecitare l'emanazione di disposizioni ovvero ordini di servizio interni. Si osserva, tuttavia, che la responsabilità primaria sul controllo dell'attività di gestione relativo alle aree a rischio resta comunque demandata alle competenti Funzioni Aziendali della Società;
- esaminare le relazioni e i *report* delle competenti Funzioni Aziendali della Società, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare, disciplinare il flusso informativo da parte delle competenti Funzioni Aziendali della Società;
- istituire specifici canali informativi "*dedicati*", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, predisponendo un'apposita casella di posta elettronica al fine di ricevere dalle Funzioni Aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate all'organo societario competente per l'eventuale apertura del procedimento disciplinare, nonché, in generale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche con apposite riunioni con le Funzioni di volta in volta interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle Funzioni Aziendali;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- predisporre con cadenza semestrale la Relazione sulle attività di verifica e controllo compiute in merito all'adeguatezza e al funzionamento del Modello, nonché l'esito delle stesse (la "**Relazione Semestrale**").

Quanto all'aggiornamento del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza del Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dall'OdV.

A tal fine, l'OdV svolge le seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del Modello e individuati anche dai Responsabili delle Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative, disciplinando le modalità di comunicazione di tali misure;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento delle Parti Speciali rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello stesso come individuate dal Decreto, a tal fine

potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali coinvolte;

- valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe adottate dalla Società al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà, pertanto, svolgere anche controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Società e i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è, come anticipato, dotato di un *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, nonché dei poteri di:

- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Funzioni Aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione nel caso in cui si superi il *budget* stanziato.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà delegare uno o più compiti specifici ai singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In ordine ai compiti delegati dall'Organismo a singoli membri dello stesso, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

3.5. Reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, con frequenza semestrale, riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale in merito all'attuazione del Modello, all'accertamento di eventuali aspetti critici e trasmette al Consiglio di Amministrazione l'apposita Relazione Semestrale.

Segnatamente, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello, in modo continuativo e, con cadenza semestrale, attraverso la Relazione Semestrale.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza partecipa almeno semestralmente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, in concomitanza alla presentazione della Relazione Semestrale e/o degli eventuali aggiornamenti al Modello.

Qualora il Consiglio lo ritenga opportuno, un membro dell'OdV parteciperà alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di riunirsi ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

Qualora l'OdV venga a conoscenza di fatti di particolare gravità o significatività imputabili a componenti del Consiglio di Amministrazione o dei soggetti apicali ne farà tempestivo rapporto al Collegio sindacale.

3.6. Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo.

Le segnalazioni verso l'OdV possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

La Società ha definito un modello di supporto all'attività di monitoraggio dell'OdV, al fine di soddisfare i fabbisogni di informazione dello stesso.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sulle Funzioni Aziendali di Esautomotion.

3.6.1. Segnalazioni ordinarie

I Destinatari devono comunicare tempestivamente all'Organismo ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di Reato.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e, corredate, ove possibile, da idonea documentazione a supporto.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e potrà convocare per l'audizione l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una verifica interna.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, per quanto di sua competenza, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede (come descritto nel dettaglio nel Paragrafo 4.9. del Modello).

Le comunicazioni destinate all'OdV potranno essere inviate:

- alla casella di posta elettronica odv231@esautomotion.com, ovvero
- tramite posta ordinaria all'indirizzo *Esautomotion S.p.A. – c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Esautomotion S.p.A., via G. Di Vittorio 24/b, 41011 - Campogalliano (MO).*

3.6.2. Segnalazioni straordinarie

Dovranno, inoltre, essere comunicati tempestivamente all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria (es. richiesta di accesso), o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, nei confronti dei Destinatari del Modello;

- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati Presupposto e connesso all'esercizio delle loro funzioni¹;
- rapporti predisposti dalle Funzioni Aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure interne previste dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- modifiche nel sistema dei poteri e delle deleghe conferite, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale.

3.6.3. *Flussi informativi periodici*

Al fine di consentire all'OdV di vigilare nel continuo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello proponendo, laddove ne ricorrano i presupposti, gli opportuni aggiornamenti, al fine di rendere più efficaci i presidi organizzativi e di controllo interno della Società, sono previsti flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo strutturati su due livelli:

- interviste e incontri dell'OdV con il *management* per l'analisi delle modalità di attuazione di specifici sistemi di controllo, ove ritenuto opportuno;
- flussi informativi verso l'OdV inviati periodicamente dai responsabili delle Funzioni Aziendali identificate, secondo modalità predefinite dai Protocolli e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello, nonché da eventuali procedure interne.

A tal fine, l'obbligo di reportistica periodica all'OdV spetta ai Responsabili di Funzioni/Dipartimenti/Unità Organizzative e ha come oggetto:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dagli stessi posta in essere per dare attuazione al Modello;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

¹ Nessuna segnalazione è dovuta dai Destinatari nel caso assumano il ruolo di "persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria (244-245 c.p.c.; 194-207, 362, 497-500 c.p.p.) ovvero alla persona richiesta di rilasciare dichiarazioni dal difensore nel corso dell'attività investigativa, o alla persona chiamata a svolgere attività di perito (221 c.p.p.), consulente tecnico" ai sensi dell'art. 377 del Codice penale, ovvero ricevano ai sensi dell'art. 377 c.p.p. decreto di citazione in qualità di "persona informata sui fatti".

3.6.4. Sistema di segnalazione delle violazioni disciplinate nella Procedura aziendale Whistleblowing

Fermo quanto previsto con riguardo alle segnalazioni all'OdV ai paragrafi che precedono, in conformità alla "Procedura Whistleblowing di Esautomotion S.p.A.", i Destinatari possono, altresì, trasmettere le segnalazioni di presunte o sospette inosservanze del Modello (incluso il Codice Etico) ovvero commissioni dei Reati ivi previsti, tramite i seguenti canali:

- all'Organismo di Vigilanza:
 - alla casella di posta elettronica odv231@esautomotion.com, ovvero
 - tramite posta ordinaria all'indirizzo *Esautomotion S.p.A. – c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Esautomotion S.p.A., via della Meccanica, 23/1 - 41012Carpi (MO)*;
- al Responsabile Amministrativo e al Responsabile Risorse Umane (i "Responsabili Segnalazioni"):
 - alla casella di posta elettronica segnalazioni@esautomotion.com, ovvero
 - tramite posta ordinaria all'indirizzo *Esautomotion S.p.A. – c.a. del Responsabile Amministrativo e del Responsabile Risorse Umane di Esautomotion S.p.A., via della Meccanica, 23/1 - 41012Carpi (MO)*.

I Responsabili Segnalazioni informano tempestivamente l'OdV circa le segnalazioni ricevute in conformità al presente paragrafo.

* * *

Con riferimento a qualsiasi tipologia di segnalazione, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono pervenire in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello (o del Codice Etico);
- le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e corredate, ove possibile, da idonea documentazione a supporto. Ciò consente di agevolare l'emersione di fatti e situazioni relazionati a contesti determinati tutelando l'integrità dell'ente;
- l'OdV e la Società agiscono in modo da garantire ai segnalanti una tutela contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione (diretta o indiretta) o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile della violazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da adottare a sua ragionevole discrezione e responsabilità, nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, la documentazione e le informazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo all'OdV e alle persone dallo stesso autorizzate per fini strettamente connessi alle esigenze espresse dal Decreto, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

3.6.5. Obblighi di riservatezza

Come anticipato, l'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, e assicura la necessaria riservatezza alle informazioni ricevute a seguito di segnalazioni che gli pervengono in ordine a presunte violazioni del Modello; si astiene, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per finalità diverse da quelle strettamente attinenti il proprio ruolo ed in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV.

Ogni informazione in possesso dell'OdV è trattata in conformità alla normativa vigente in materia di *privacy*.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è considerata una grave violazione del Modello.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

L'art. 6, comma 2, e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto prevedono l'adozione (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti) di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle misure indicate dal Modello (ivi incluso il Codice Etico).

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di capacità deterrente, applicabili dopo aver integrato il contraddittorio con il soggetto interessato e in caso di violazione delle misure minime contenute nel Modello, ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso, e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'OdV.

Il sistema sanzionatorio sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Ogni eventuale violazione dei principi e delle misure indicate dal Modello (ivi incluso il Codice Etico) rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970 (lo “**Statuto dei Lavoratori**”) e del CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e dell'installazione di impianti, ove applicabile;
- nel caso dei dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro e il venire meno del rapporto fiduciario con la Società ai sensi degli artt. 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori;
- nel caso di Amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2403 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale che legittima la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 cod. civ., fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni come indicato in seguito, tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto dell'apparato sanzionatorio di seguito riportato.

4.1. Elementi descrittivi del Sistema Disciplinare - violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del Decreto, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati Presupposto, *i.e.* di attività afferenti ai Processi Sensibili;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:
 - espongono la Società o il Gruppo a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati Presupposto; e/o
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività a questi connesse;
- la violazione degli obblighi posti dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4.2. Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle violazioni del Modello devono rispettare i **principi di gradualità e di proporzionalità**, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo e ogni altra modalità di azione (a esempio, essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- la posizione del Destinatario nell'organizzazione aziendale, in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti rilevano, a titolo esemplificativo, le precedenti sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito, e
- ogni altra particolare circostanza che accompagna l'illecito disciplinare.

Le sanzioni ed il relativo *iter* di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Resta in ogni caso fermo il rispetto del **principio del contraddittorio**, in base al quale deve essere formulata in maniera tempestiva e specifica la contestazione dell'addebito e fornita al soggetto interessato la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

4.3. Misure nei confronti degli Amministratori

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzionalità e adeguatezza e della regola del contraddittorio, la Società valuta con estremo rigore le violazioni al presente Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine della Società stessa verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Istituzioni Pubbliche, le Autorità Amministrative Indipendenti, le Autorità Giudiziarie e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale. Gli organi delegati assumono con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed il Consiglio assume senza indugio le deliberazioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto, provvedendo, se necessario, all'immediata convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione, su eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione, degli opportuni provvedimenti, quali, a esempio, la revoca dell'incarico e/o l'avvio dell'azione di responsabilità ai sensi degli artt. 2392 e 2393 c.c..

In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i poteri di denuncia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

4.4. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno le opportune iniziative. Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, a esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti, come la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.. Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Sindaco.

In caso di inerzia del Collegio sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca tempestivamente il Consiglio di Amministrazione affinché adotti gli opportuni provvedimenti, incluso il potere di denuncia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

4.5. Misure nei confronti dei Dirigenti

Alla violazione del Modello da parte dei Dirigenti corrisponde l'avvio della procedura di accertamento degli inadempimenti, finalizzata a determinare l'effettiva colpevolezza del soggetto indagato e, in ultima istanza, la giusta sanzione da applicare.

In particolare, qualora all'OdV sia riferita la potenziale commissione di una violazione ad opera di uno dei soggetti anzidetti, sarà compito dell'Organismo stesso, eventualmente in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e il Responsabile Amministrativo e il Responsabile Risorse Umane, effettuare ogni accertamento e verifica necessaria.

In considerazione del carattere fiduciario del rapporto lavorativo con i Dirigenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati al precedente Paragrafo 4.2 e in conformità con le previsioni di legge e contrattuali.

A esito del procedimento disciplinare, definita la responsabilità del soggetto indagato o segnalato, nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da:

- colpa grave – sussistente, a esempio, laddove siano disattesi i Protocolli preventivi dei rischi di Reato, o siano realizzati comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del Dirigente – la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro con preavviso, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto;
- dolo – sussistente, a esempio, in caso di raggirio dei Protocolli – la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile e del CCNL applicabile. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato realizzato contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del Dirigente e/o di terzi.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un Dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso.

La sanzione del licenziamento con o senza preavviso, in ogni caso, si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività afferenti ai Processi Sensibili, tali da non potere determinare l'applicazione di misure disciplinari più lievi.

Ove il Dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito. Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, la Società si riserva di procedere ad azioni civili (per il risarcimento dei danni) e, se del caso, penali per la tutela dei propri diritti.

4.6. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Alla violazione del Modello da parte di un quadro direttivo o di un impiegato della Società corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle infrazioni, finalizzata a determinare l'effettiva colpevolezza del soggetto indagato e, in ultima istanza, la giusta sanzione da applicare.

In particolare, qualora all'OdV sia riferita la potenziale commissione di una violazione ad opera di uno dei soggetti anzidetti, sarà compito dell'OdV stesso, in collaborazione con la Funzione Aziendale interessata e il Responsabile Amministrativo e il Responsabile Risorse Umane, effettuare ogni accertamento e verifica necessaria.

Definita la responsabilità del soggetto indagato, la Società provvederà ad applicare le sanzioni previste dal sistema disciplinare del CCNL vigente; in particolare, potrà trattarsi di:

- provvedimenti disciplinari, ovvero:
 1. rimprovero verbale²;
 2. ammonizione scritta³;
 3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare⁴;
 4. sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 3 giorni⁵;
 5. licenziamento per giustificato motivo⁶;
 6. licenziamento per giusta causa⁷;
- sanzioni, in accordo con quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori⁸.

² Lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale dipendente ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231.

³ Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale; inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; inosservanza dei piani d'azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e/o del Modello 231.

⁴ Per le mancanze più gravi di quelle censurabili con l'ammonizione scritta o in caso di recidiva; inosservanza più grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale e della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; inosservanza dei piani d'azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e/o del Modello 231.

⁵ Mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore rilevanza; inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico aziendale o dalla normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità ai sensi del Decreto commesse da propri sottoposti o altri appartenenti al personale e/o del Modello 231; negligenza ai sensi del Decreto di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.

⁶ Violazione delle norme di comportamento previste dal Codice Etico o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda in tema di prevenzione dei Reati previsti dal Decreto e/o del Modello 231, tale da configurare, per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento notevole degli obblighi relativi.

⁷ Infrazione di norme interne emanate ai sensi del Decreto e/o del Modello 231 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso; compimento di atti non dovuti o mancata esecuzione di atti dovuti ai sensi della normativa interna emanata ai sensi del Decreto e/o del Modello 231, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i Reati previsti dallo stesso Decreto.

⁸ Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo prima sentito a sua difesa; i provvedimenti disciplinari più gravi

In ogni caso, la Società si riserva di procedere ad azioni civili (per il risarcimento dei danni) e, se del caso, penali per la tutela dei propri diritti.

4.7. Misure nei confronti dei soggetti esterni operanti su incarico della Società

Ogni comportamento posto in essere da lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti esterni, fornitori, *partner*, anche sotto forma di associazioni temporanee di imprese, nonché di *joint venture*, o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato, in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico del Gruppo, potrà determinare la risoluzione e/o il recesso del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del soggetto esterno, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

4.8. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato rilevanti ai sensi del Decreto e/o di violazione del Codice Etico e/o del Modello da parte dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico.

Si considerano gravi violazioni non giustificate le condotte descritte nelle fattispecie dei Reati Presupposto e la violazione degli accordi di riservatezza.

Se del caso, la Società agirà in giudizio per il risarcimento del danno e/o in base alle azioni civili e penali che si riterranno opportune e azionabili.

4.9. Misure in materia di segnalazioni di presunta violazione

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, D. Lgs. 231/2001 in materia di Whistleblowing⁹, sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante che abbia effettuato una segnalazione, secondo le modalità previste al paragrafo 3.5.4. che precede, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società non tollera atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, di qualsivoglia natura nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

⁹ Al riguardo si segnala che la L. 179/2017, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (pubblicata sulla G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017), ha introdotto all'art. 6, D. Lgs. n. 231/2001 rubricato “*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*”, i commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*, relativi alla tutela del dipendente che segnala attività illecite rilevate durante lo svolgimento della propria attività lavorativa (c.d. “*Whistleblowing*”).

Esautomotion si riserva, pertanto, il diritto di adottare le opportune azioni nei confronti di chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori contro il segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

L'adozione di atti di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione può, inoltre, essere denunciata all'Ispezzione nazionale del lavoro, per l'adozione dei provvedimenti di sua competenza, oltre che dal segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsivoglia altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

È onere della Società, in caso di controversie collegate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione 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.

Le sanzioni nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate sono ricomprese tra le misure delineate nei paragrafi precedenti.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del presente Modello.

5. Diffusione del Modello 231 e Formazione del Personale

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, la Società ha definito un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e gestito dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la diffusione e la conoscenza del Modello stesso, in collaborazione con il Responsabile Ufficio Risorse Umane/Ufficio Risorse Umane e con i responsabili delle altre aree/funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

5.1. Diffusione del Modello 231

Il presente Modello è comunicato a tutti i soggetti apicali, sottoposti e ai soggetti esterni con cui collabora la Società al momento della sua adozione con qualsiasi strumento ritenuto idoneo e inserito sulle reti interne di Esautomotion.

Tutte le modifiche e integrazioni del Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

La comunicazione attiene tutta la documentazione e la normativa interna (a esempio, Codice Etico, Modello 231, regolamento informatico, elenco delle principali procedure aziendali, i poteri autorizzativi, e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano della Società), al fine di assicurare

alle risorse già presenti in azienda e a quelle di nuova assunzione (cui dovrà essere consegnato un apposito *set* informativo) le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

5.2. Piano di formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, Esautomotion prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il conteso normativo;
- i principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo e nella Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- il sistema dei controlli contenuto nella Parte Speciale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- il ruolo e compiti dell'Organismo di Vigilanza ed i principali aspetti del Sistema Disciplinare.

I corsi prevedono, altresì, moduli di “*case study*” finalizzati all'approfondimento e all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa con il Responsabile Ufficio Risorse Umane/Ufficio Risorse Umane ed in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino tali incontri formativi senza giustificato motivo.

5.3. Informazione ai soggetti esterni

Ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa sul Modello e sul Codice Etico.

Tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, ovvero attraverso consegna cartacea del Codice Etico e del Modello e, eventualmente, distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di commissione di Reati Presupposto del Decreto.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con la Società è, inoltre, richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per Reati commessi da dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.