

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001		Revisione	02
			del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 1 di 12	

<u>GENIO DILIGENCE S.P.A.</u> VIA MARTIRI DI LIGGERI, 10/D – 55100 LUCCA *** <u>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001</u> <u>PARTE GENERALE</u>
--

REV.	DATA	DESCRIZIONE
00	CdA del 28/04/2020	Prima emissione
01	CdA del 20/07/2022	Revisione e Aggiornamento
02	CdA del 28.04.2025	Revisione e aggiornamento

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 2 di 12

Sommario

PRESENTAZIONE	3
COMPLIANCE INTEGRATA DI GENIO DILIGENCE: SISTEMI DI GESTIONE E SOSTENIBILITA'.	3
1. QUADRO NORMATIVO	5
1.1 Ambito di applicazione	5
1.2 Sanzioni previste	6
2.1 Storia e business della Società.....	6
2.2 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.....	6
2.4 Standard di controllo preventivo	7
2.5 Gap Analysis	8
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
3.2 Requisiti, poteri e regole di funzionamento	9
3.3 Flussi informativi verso il vertice aziendale	9
3.4 Flussi informativi verso l'OdV	9
4. DESTINATARI	10
5. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	11
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	12

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 3 di 12

PRESENTAZIONE

Genio Diligence S.p.A. (di seguito, per brevità "**Genio**" o "**Società**") ha deciso di adottare, come ulteriore presidio del proprio sistema di controllo interno, un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, per brevità, "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**").

Tale Decreto disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, ossia il principio secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro soggetti apicali o subordinati. Per esonerarsi da tale responsabilità, il D. Lgs. 231/2001 prevede che le Società possano adottare, ed in tal caso efficacemente attuare, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ("**Modello 231**" o "**Modello**" o "**MOGC**"), idonei a prevenire i reati previsti da tale normativa.

Al fine di avere una efficacia c.d. "esimente", la norma impone, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello sia affidato a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ("**OdV**").

In particolare, il Modello consiste in un corpus di norme, organizzative e di controllo, ritenute idonee ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un deterrente alla realizzazione di attività illecite, intende sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari.

In particolare, i meccanismi di prevenzione richiesti dal comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 sono stati formalizzati prendendo a riferimento le principali *best practice* professionali¹.

Il Modello 231 della Società è strutturato come segue:

- **PARTE GENERALE** - riporta: la sintesi del quadro normativo dettato dal Decreto; le caratteristiche organizzative della Società, il processo di gestione dei rischi adottato, le caratteristiche e i compiti dell'OdV; l'apparato sanzionatorio. Di tale documento è prevista la diffusione a tutti i portatori di interesse verso la Società, attraverso idonei meccanismi informativi;
- **PARTE SPECIALE** - riporta gli esiti del processo di *risk assessment* e riepiloga le aree gestionali, le attività sensibili, le categorie di reato potenziali e gli standard di controllo preventivo specifici adottati dalla Società. È accompagnato due Allegati: **Allegato 1**, "*Elenco delle categorie di reato ex D. Lgs. 231/2001 potenzialmente a rischio per la Società*", e **Allegato 2** -Tabella di correlazione 231 e ISO Genio Diligence. I suddetti documenti sono sottoposti a periodica revisione e aggiornamento

La Direzione aziendale ha, inoltre, approvato, in separato documento, il **Codice Etico** della Società, che integra i presidi richiesti dal D. Lgs. 231/2001.

COMPLIANCE INTEGRATA DI GENIO DILIGENCE: SISTEMI DI GESTIONE E SOSTENIBILITA'.

La *compliance* è definita come l'insieme delle procedure finalizzate ad assicurare che le norme, giuridiche ed etiche, applicabili all'impresa, siano effettivamente rispettate dall'organico nel suo complesso.

¹ In proposito: *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* (Confindustria, ed. giugno 2021); norma UNI ISO 37001; *L'introduzione dei reati tributari nel D. Lgs. 231 e la gestione del rischio fiscale anche alla luce del recepimento della c.d. Direttiva PIF* (Associazione Italiana Internal Auditors - marzo 2021).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Revisione	02
		del	28/04/2025
	Pagina 4 di 12		

L'obiettivo principale di Genio Diligence è assicurarsi che l'impresa rispetti tutte le regole, nella forma e nella sostanza, in modo da garantire che la sua azione sia conforme alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, ai principi contabili, alle procedure interne definite dall'impresa, ai Codici di *governance* e ai principi di etica.

L'attenzione alla *compliance* richiesta dai contesti normativi sempre più compositi e intricati in cui operano sta crescendo esponenzialmente e di fondamentale importanza per la Società che ha adottate e mantiene in essere dei sistemi integrati di presidio e di per il controllo dei propri rischi di impresa e di non *compliance*.

Numerose normative quali il D. Lgs. 231/2001, la normativa sulla *privacy*, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'Antiriciclaggio, le norme in materia di anticorruzione, di trasparenza, nonché quelle in ambito di sostenibilità, nella misura in cui risultano applicabili alle attività di Genio Diligence, hanno indirizzato la società verso strumenti di gestione di natura integrata per la gestione della *compliance* normativa

I sistemi di *compliance della società* hanno per Genio Diligence un duplice compito: valutare i potenziali rischi e implementare tutti quei presidi e quelle misure volti a ridurli per evitare la responsabilità da organizzazione.

L'impegno quotidiano per le funzioni preposte è, da un lato, quello di costruire e mantenere un sistema di controllo efficiente in grado di garantire la conformità a leggi, regolamenti e standard, in modo integrato con i processi operativi e la gestione dei rischi, e dall'altro coniugare queste esigenze con gli obiettivi di *business*.

Una volta, valutato ed analizzato il rischio dell'impresa in relazione a ciascuna specifica disciplina, Genio ha adottato modelli organizzativi o di sistemi e misure tecniche-organizzative e di gestione la cui efficacia è garantita da una frequente attività di *auditing* volta alla verifica dell'effettiva implementazione, nonché al conseguente rispetto.

Obiettivo, quest'ultimo, perseguito anche dalla presenza di un sistema sanzionatorio che garantisca effettività all'intero sistema implementato.

Tale approccio integrato di Governance significa rafforzare la cultura del rischio di *compliance* e coordinare le funzioni di controllo per far convergere i rispettivi modelli così da assicurare una visione d'insieme dei principali rischi di non conformità, in un sistema che vede definiti chiaramente ruoli e responsabilità dei principali attori operanti nell'ambito del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Perciò il sistema di controllo e di presidio del Rischio di Genio Diligence è organizzato con approccio integrato e consta di una serie di sistemi in vari ambiti che si coordina con quanto stabilito in seno al Modello di Gestione Organizzazione e controllo 231 della società.

Tale approccio integrato dei Sistemi di gestione con il Modello 231 ha l'obiettivo di rafforzare la cultura del rischio e la conseguente prevenzione dello stesso, attraverso la definizione e lo scambio reciproco di flussi informativi, come previsto dalle regole stabilite in essi sistemi

All'interno del sistema di *compliance* integrata che vede il Modello organizzativo strumento di governance che dialoga con i sistemi di gestione aziendali, è fondamentale il rapporto fra l'ODV e la funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione nominata, come un sistema di collaborazione e di flussi fra ODV e FCA, che favorisce questa integrazione dei sistemi di presidi e di controllo.

Il 'Sistema Integrato di Gestione dei Rischi' è richiamato altresì dalle Linee Guida di Confindustria, che sottolineano quanta sia l'importanza trasversale della Compliance 231 e quanto forte sia l'opportunità di predisporre un 'sistema integrato di gestione dei rischi' utile ad arginare il c.d. 'rischio di *compliance*' e di non uniformità dei processi, in "una visione integrata delle diverse esigenze di *compliance*"

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Revisione	02
		del	28/04/2025
	Pagina 5 di 12		

Inoltre, non per ultimo, stante la attuale normativa di livello europeo in materia di sostenibilità e obiettivi di sviluppo sostenibile, Genio ha allargato il proprio sistema di governance alle proprie strategie di sostenibilità ed ai propri obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale, tematiche sempre più attuali ed a cuore per la società.

Per lo sviluppo del percorso finalizzato allo sviluppo delle tematiche ESG ed il primo report di sostenibilità per l'anno 2023 ed a società ha nominato Comitato di Sostenibilità interno nell'aprile 2024 che svolge attività di monitoraggio e gestione del programma ESG.

In tale ottica, le potenzialità del Modello 231 sono ampie e importantissime tenuto conto che il programma ESG che si interfaccia e si coordina con il Modello 231, diviene un unico strumento di governance di rischi in un sistema di compliance integrata e come strumento promotore di una cultura di etica e legalità d'impresa.

La società si è dotata di un rating internazionale Ecovadis, a dimostrazione delle migliori prassi e procedure in termini di Responsabilità Sociale di Impresa CSR ed a garanzia della filiera trasparente e socialmente ed ecologicamente sostenibile

Inoltre, molte aree rilevanti per il Modello sono anche aree rilevanti a livello ESG, ovvero reati ambientali, salute e sicurezza, anticorruzione, antiriciclaggio, sistemi di governance, separazione dei poteri, deleghe e funzioni, whistleblowing.

1. QUADRO NORMATIVO

1.1 Ambito di applicazione

Il D. Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha superato il principio secondo cui *"societas delinquere non potest"* e ha introdotto in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nel proprio interesse o vantaggio da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ente (cd. **soggetti apicali**);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. **soggetti subordinati**).

L'ente non risponde se prova che tali soggetti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dipende esclusivamente dalla commissione, da parte dei soggetti di cui sopra, di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, dagli articoli 24 e seguenti del Decreto, i cd. **"reati-presupposto"** (di cui si dà espressa elencazione nell'Allegato 1 della Parte Speciale del presente Modello 231).

Così, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, si aggiunge la responsabilità amministrativa della società.

Come disposto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, la responsabilità per tali reati viene sempre presunta in capo alla società, a meno che non si dimostri:

- di aver adottato od efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza, funzionamento e osservanza del Modello ad un *Organismo di vigilanza* dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- che l'atto illecito sia stato commesso dal soggetto, nel suo proprio interesse, eludendo fraudolentemente il Modello 231.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 6 di 12

Il Modello 231, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, deve presentare un contenuto minimo idoneo a garantire le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (cosiddette “**attività sensibili**”);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 Sanzioni previste

Nei confronti della Società, l'art. 9 del Decreto, prevede le seguenti tipologie di sanzioni:

- **sanzioni pecuniarie**, che consistono in una multa determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. L'importo della quota è stabilito in riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, della gravità del fatto, del grado della responsabilità della stessa, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- **sanzioni interdittive**, che consistono in: 1) interdizione dall'esercizio dell'attività; 2) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; 3) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di pubblico servizio; 4) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; 5) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca**, che consiste nella espropriazione, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede;
- **pubblicazione della sentenza**, che consiste nella pubblicazione mediante affissione nel Comune ove ha sede l'Ente e/o mediante uno o più quotidiani indicati dal giudice.

2. ORGANIZZAZIONE E RISK ASSESSMENT 231

2.1 Storia e business della Società

Genio Diligence S.p.A. prende vita nel 2009 all'interno del Gruppo Genio, che dagli anni 80 si occupa di *business information*, con specifico riferimento all'ambito bancario.

La Società ha per oggetto l'attività di erogazione di servizi per la gestione, analisi e archiviazione della documentazione cartacea e digitale necessaria alla verifica di attendibilità e veridicità, per aziende private e pubbliche.

La Società ha ottenuto, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'accreditamento in qualità di utente indiretto allo SCIPAFI, il Sistema pubblico di prevenzione, sul piano amministrativo, delle frodi nel settore del credito al consumo.

2.2 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE	Revisione	02
		del	28/04/2025
	Pagina 7 di 12		

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi ("SCIGR") è dato dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società.

2.3 Processo di risk assessment e processi aziendali

L'art. 6, comma 2 lettere a) e b) del Decreto indica, tra le caratteristiche essenziali del Modello 231, l'attivazione di un adeguato processo di *risk management* (gestione del rischio). La prevenzione del rischio di commissione dei reati richiede, pertanto, lo svolgimento di una serie di attività, quali:

1. **identificazione e valutazione del rischio** di commissione reati ex D. Lgs. 231/2001 e dei presidi di controllo interno esistenti (c.d. *risk assessment* 231);
2. **risposta al rischio** mediante l'adozione di adeguati presidi di controllo preventivo;
3. **monitoraggio** sull'efficace funzionamento dei controlli preventivi.

L'**identificazione** dei rischi di commissione dei reati avviene attraverso:

- l'aggiornamento normativo dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 e la valutazione della loro potenziale rischiosità, in relazione alle caratteristiche di business e organizzative della Società;
- l'identificazione delle **modalità commissive** dei reati presupposto nelle attività sensibili, nelle quali potrebbero essere astrattamente commessi;
- l'individuazione dei **presidi di controllo interno** ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati.

La valutazione del rischio di commissione reati avviene mediante valutazione legale e intervista con i responsabili delle varie aree gestionali.

La valutazione del rischio è impostata per processi aziendali.

La società ha redatto un organigramma funzionale aziendale che rappresenta i livelli gerarchici e la organizzazione dei processi e dei ruoli, come di seguito

2.4 Standard di controllo preventivo

I presidi di controllo della Società devono essere coerenti con gli standard generali e specifici di seguito descritti.

Gli **STANDARD DI CONTROLLO GENERALI**, presenti in tutte le attività sensibili, fannoriferimento ai seguenti principi di controllo interno:

- a) **poteri di firma e poteri autorizzativi**: esistono regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni, tali da coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- b) **segregazione delle responsabilità**: esistono, all'interno di ciascuna attività sensibile, un'adeguata separazione di compiti tra chi assume la decisione, chi la esegue e chi la controlla. In particolare, occorre evitare le eccessive concentrazioni di potere in capo a singole persone;

La società ha realizzato e formalizzato un sistema di deleghe, procure e poteri per il compimento di atti aziendali che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni, in relazione alla struttura organizzativa e agli obiettivi aziendali.

La società ha, inoltre, formalizzato deleghe interne al personale ed incarichi a funzioni

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 8 di 12

specifiche nei vari processi sensibili, per garantire un adeguato livello di formalizzazione delle attività sensibili nelle procedure aziendali.

È attivo il processo di monitoraggio e ricognizione periodica di tale sistema a cura della Funzione Compliance Aziendale

La società mantiene inoltre un mansionario aziendale che identifica i ruoli aziendali e ne definisce le necessarie competenze e skill.

Il sistema di ricognizione delle deleghe, grazie al periodico monitoraggio a cura della funzione Compliance garantisce:

- coerenza ed integrazione, in quanto comprende tutte le deleghe o procure aziendali e garantisce l'aggiornamento periodico alla luce sia delle modifiche normative, sia delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale;
- la documentabilità relativa al sistema di deleghe, al fine di rendere possibile e agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

c) **tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli **STANDARD DI CONTROLLO SPECIFICI**, quali: approvazioni, autorizzazioni, verifiche, riconciliazioni, esame della performance operativa, protezione dei beni aziendali, separazione dei compiti, sistemi informativi utilizzati, ecc.; sono contenuti all'interno del Sistema di Gestione Integrato della Società e del suo impianto documentale, nonché nella Parte Speciale del Modello e suddivisi per aree gestionali della Società.

2.5 Gap Analysis

La *Gap Analysis* consiste nella verifica di eventuali scostamenti tra gli standard di controllo "preventivo", individuati nel Modello, rispetto alla loro effettiva formalizzazione nelle politiche e procedure aziendali nonché alla loro effettiva attuazione nell'operatività aziendale.

Viene svolta, a cura della Società, in caso di aggiornamenti del Decreto 231 o di significativi cambiamenti organizzativi e/o di business. L'OdV presidia il corretto svolgimento di tale attività.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione e nomina

L'OdV della Società è a composizione collegiale ed è composto da un Presidente, esterno alla Società, da un membro esterno e da un componente interno, dipendente o collaboratore della Società, incaricato di funzioni di coordinamento dei sistemi di gestione aziendale certificati o in alternativa responsabile dell'area legale. Il coinvolgimento di un componente interno è dovuto alla peculiarità del settore in cui opera la Società, la cui rapida evoluzione presuppone la necessaria conoscenza "interna" del business e dei processi gestionali tipici.

In caso di disaccordo tra i componenti dell'OdV prevale la decisione del Presidente.

L'OdV è nominato dal CdA e resta in carica fino alla scadenza dello stesso che lo ha nominato, pur continuando a svolgere in regime di prorogatio le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo OdV. In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia da parte di uno o più

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 9 di 12

componenti dell'OdV, il CdA provvederà senza indugio alla reintegrazione dell'OdV. All'OdV viene assegnata, da parte del CdA, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);

3.2 Requisiti, poteri e regole di funzionamento

I componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 del Decreto 231, ed in particolare quelli di: **autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità**, previsti dal par. 2.2 del capitolo IV delle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* di Confindustria, ed. giugno 2021.

All'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231. In particolare, nell'espletamento delle sue attività può:

- **effettuare** tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- **accedere** presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- **disporre**, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231;
- **avvalersi**, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni aventi professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo;
- **procedere** alla definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno trimestrale durante l'esercizio sociale e ogniqualvolta il medesimo ne ravvisa la necessità.

L'OdV si dota di un proprio **Regolamento di funzionamento** da portare all'attenzione del CdA.

3.3 Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti linee di riporto:

- **continuativa**, all'Amministratore delegato, ove risultino accertati fatti di particolare significatività;
- **almeno semestrale** al Consiglio di Amministrazione. A tale proposito è predisposta una relazione scritta relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo.

L'OdV predispone, inoltre, un **Programma della vigilanza annuale**, in cui vengono indicate le attività previste per il successivo esercizio e una loro tempificazione di massima, che trasmette al CdA.

3.4 Flussi informativi verso l'OdV

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 10 di 12

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 o della sussistenza di comportamenti non conformi alle regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente segnala la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo mail odv231@geniodiligence.it o attraverso la piattaforma whistleblowing adottata dalla Società e presente per l'utilizzo all'interno del sito internet aziendale. La società ha redatto apposita procedura di "Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing" trasmessa a tutto il personale e inserita all'interno del sito per la diffusione alle parti esterne.
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente, come sopra richiamato;

A fronte della normativa applicabile, L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, la loro attendibilità e ricevibilità (soprattutto nel caso in cui si tratti di violazioni anonime o palesemente irricevibili) e le attività da porre in essere. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fattisalvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede².

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdV le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notiziati violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4. DESTINATARI

I contenuti del presente Modello 231 della Società sono destinati ai componenti degli organi sociali, ai responsabili di funzione (con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo), ai dipendenti e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione stessa (di seguito "**Destinatari**").

È obiettivo primario della società assicurare a tutti i soggetti interessati una corretta conoscenza del contenuto del Modello 231, degli obblighi che ne derivano nonché delle regole operative a cui deve conformarsi dalla sua quotidiana attuazione all'interno del complesso aziendale.

Il presente documento **Parte Generale** ed il **Codice Etico** sono resi disponibili a tutti i Destinatari, tramite pubblicazione sulla rete internet della Società.

La **Parte Speciale** del Modello 231, comprese le successive modifiche o integrazioni, è resa

² In conformità all'articolo 6 del decreto 231 e al par. 6 (*whistleblowing*), Capitolo II *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* (Confindustria, ed. giugno 2021).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 11 di 12

disponibile a ciascun Responsabile di Funzione, ai dipendenti ed ai collaboratori, tramite un proprio canale riservato. A tutto il personale ed ai collaboratori viene richiesta la conoscenza dei contenuti del Codice Etico e del Modello 231 della Società. L'OdV potrà richiedere ai responsabili di funzione la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza di eventuali violazioni che potrebbero essersi verificate nel corso di un determinato periodo.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello 231 adottato verranno tempestivamente comunicate con opportune modalità ed in coordinamento con l'OdV.

I contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali intrattiene relazioni contrattuali. La Società provvede, nella redazione dei propri contratti, ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali di salvaguardia "volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (ad es. Modello, Codice Etico), al fine di promuovere anche l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo" Questo strumento contrattuale risponde all'esigenza di "rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico – comportamentali attesi", che altrimenti sarebbero di per sé giuridicamente vincolanti solo nei confronti dei soggetti già legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato e dai correlati doveri di fedeltà e di diligenza, la cui violazione è sanzionabile. In tal modo, configurandosi l'assunzione di un'obbligazione contrattuale a carico del terzo contraente, l'eventuale commissione di fattispecie di reato presupposto della responsabilità disciplinata dal d.lgs. 231/01 e – prima ancora – le eventuali condotte che comportano un rischio di commissione di tali reati possono costituire il presupposto per l'applicazione dei rimedi previsti dall'ordinamento civilistico nei casi di inadempimento contrattuale.

Tali clausole infatti prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi contrattuali nel caso in cui la controparte non rispetti e non osservi le norme e i principi del Codice Etico e delle regole del Mog 231.

Avendo la società implementato ed adottato un Sistema di gestione della prevenzione della Corruzione secondo i requisiti dello standard internazionale ISO 37001:2026, il campo di applicazione di tali clausole e del risk assesment, riguarda altresì il lato passivo e non solo quello attivo dell'esposizione al rischio di corruzione, essendo la ISO 37001 un sistema di prevenzione, individuazione e gestione di situazioni di corruzione (attiva o passiva) da parte dell'organizzazione, e dei suoi soci in affari.

D.Lgs. n. 24/2023 DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

5. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Ai fini dell'attuazione del Modello, **la formazione** del personale sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- personale con funzioni di rappresentanza dell'ente e responsabili di funzione: saranno altresì effettuati periodicamente (con cadenza almeno annuale) seminari di aggiornamento e inviate comunicazioni inerenti all'approfondimento delle tematiche rilevanti;
- altro personale: verrà redatta una nota informativa interna sui principi di riferimento del

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. n. 231/2001	Revisione	02
		del	28/04/2025
	PARTE GENERALE		Pagina 12 di 12

Modello 231 e saranno inviate comunicazioni di aggiornamento sul contenuto e l'attuazione del Modello 231.

L'attività di diffusione, informazione e pubblicità del Modello è supervisionata ed integrata dall'OdV, a cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la divulgazione, conoscenza e comprensione del Modello, nonché di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali adottate dalla Società.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231 lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e la Società, comportando l'applicazione di **provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare**.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la mancata osservanza nell'espletamento delle "**attività sensibili**", delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo;
- il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle prescrizioni del Modello 231;
- l'inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231.
- Previsione di sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti sanzionati da Anac

L'applicazione di sanzioni ai soggetti aziendali, in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla Società, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa della stessa.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Deve essere prevista l'applicazione del **Sistema Disciplinare**, nel caso in cui non sia tutelato l'anonimato del segnalatore di reati o irregolarità, oppure, nel caso in cui, non si utilizzi il canale di segnalazioni nella maniera corretta (calunnie e/o false attestazioni).

Le misure vanno inserite all'interno del sistema disciplinare generale collegato al rapporto di lavoro e dovranno essere applicate nel rispetto delle previsioni e delle procedure dell'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), di eventuali normative speciali applicabili e del Contratto Nazionale di settore applicato.

Quanto ai **terzi**, che entrano in contatto con l'organizzazione in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.

Le contestazioni mosse e le sanzioni irrogate devono essere formalizzate per iscritto.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché le sanzioni siano applicate regolarmente ed efficacemente.