



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

D.Lgs. n. 231/2001

Modello approvato il 26.07.2023

INDICE

PARTE GENERALE.....	4
PREMESSA	5
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI BLACKSHAPE	10
2.1 BLACKSHAPE	10
2.2 Il Modello di Governance.....	11
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI BLACKSHAPE.....	18
3.1 Premessa.....	18
3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria.....	19
3.3 Il progetto per la definizione e per l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione di BLACKSHAPE	20
3.4 Definizione dei principi di controllo.....	22
3.5 I destinatari del Modello	23
4 ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.1 L'Organismo di Vigilanza di BLACKSHAPE (OdV): requisiti	23
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)	24
4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza	26
4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.5 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi	28
4.5.1 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	28
4.5.2 Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. <i>whistleblowing</i>)	28
4.5.3 Gli obblighi di segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	29
5 IL SISTEMA DISCIPLINARE	30
5.1 Principi generali.....	30
5.2 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	31
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	34
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori	34
5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e <i>Partner</i>	34
6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	35
6.1 Dipendenti	35
6.2 Altri destinatari.....	36
7 RAPPRESENTANZA DELL'ENTE	37
8 RISCHIO RESIDUO DI COMMISSIONE DEI REATI PER MEZZO DELL'INOSSERVANZA FRAUDOLENTA DEL MODELLO.....	37
PARTE SPECIALE	39
PREMESSA	40
1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	44

2	IL SISTEMA DEI CONTROLLI	49
2.1	Principi di comportamento	50
2.2	Il sistema dei controlli	54
3	LE SINGOLE ATTIVITÀ SENSIBILI	54
3.1	Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti / convenzioni con soggetti pubblici (gare d'appalto, affidamento diretto e/o trattativa privata, singolarmente o in <i>partnership</i> con altri soggetti).....	55
3.2	Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, concessioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali nonché per l'acquisizione di finanziamenti, contributi, sovvenzioni e in generale gestione dei rapporti con soggetti pubblici per le c.d. attività di "lobby"	59
3.3	Gestione delle ispezioni/verifiche/accertamenti/ricieste di documenti ed informazioni da parte di Pubbliche Autorità	61
3.4	Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali e degli accertamenti e procedimenti sanzionatori	64
3.5	Selezione, assunzione e gestione del personale e gestione delle note spese.....	67
3.6	Acquisti di beni e/o servizi	70
3.7	Acquisto di consulenze e prestazioni professionali.....	74
3.8	Vendita di beni e/o servizi con produzione o uso di prodotti dotati di marchi, segni distintivi, brevetti, modelli e disegni, opere d'ingegno (o di prodotti <i>dual use</i>).....	76
3.9	Gestione dei flussi finanziari.....	82
3.10	Gestione di omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza	85
3.11	Gestione dei contratti con soggetti terzi per l'appalto di opere/servizi e che prevedono il ricorso diretto/indiretto a manodopera	88
3.12	Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali	91
3.13	Gestione degli aspetti fiscali e tributari, predisposizione di dichiarazioni dei redditi o di sostituti d'imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere per l'adempimento degli obblighi fiscali e previdenziali	94
3.14	Gestione rapporti con gli organi sociali e comunicazione, verbalizzazione e svolgimento delle assemblee	97
3.15	Gestione dei sistemi informatici e delle informazioni e della sicurezza informatica	100
3.16	Gestione degli adempimenti in materia antinfortunistica	107
3.17	Gestione degli adempimenti ambientali.....	118
4	I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	121
	APPENDICE: REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	122



PARTE GENERALE

PREMESSA

Gli amministratori di BLACKSHAPE S.p.a. (di seguito anche solo “BLACKSHAPE” o “la Società”) hanno deciso di dotare la Società di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile coerente con gli obiettivi di buon governo previsti dall’art. 2086 del Codice Civile.

Tale assetto è funzionale non solo al raggiungimento degli obiettivi economici che i soci si pongono, ma anche alla rilevazione tempestiva degli eventuali fattori di crisi o di perdita della continuità aziendale che si venissero a profilare.

Ciò a tutela di tutti i portatori di interesse, ivi compresi i lavoratori e i territori nei quali si svolge l’attività di impresa, secondo i principi del Successo Sostenibile, che è l’obiettivo principale degli amministratori di BLACKSHAPE.

Nella convinzione che la commissione di reati o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società sia di per sé un fattore di crisi (prima ancora delle pesanti sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell’intero assetto organizzativo della Società.

Il Documento che rappresenta il Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che qui di seguito è esteso, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del XXXXXXXXXX.

In questo documento si dà conto i) della valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001; ii) dell’individuazione delle attività sensibili, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato; iii) della rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai “principi di controllo” applicati.

Sono state altresì previste iv) le regole di individuazione, composizione e funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e la reportistica da e verso tale Organismo; v) il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole richiamate dal Modello; vi) il sistema di gestione dei flussi finanziari; vii) i tratti essenziali del sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi relativi al rispetto degli *standard* previsti dall’art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; viii) le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano in BLACKSHAPE e per BLACKSHAPE.

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito per brevità anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, **i)** da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché **ii)** da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alle fattispecie di reato destinate a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto ne contiene l’elenco che può essere sintetizzato, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (**artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (**art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di criminalità organizzata (**art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la fede pubblica (**art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro l’industria ed il commercio (**art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001**);
- reati societari (**art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico (**art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (**artt. 25-quater.1 e 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di *market abuse* (**art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati transnazionali (**art.10 della Legge 146/2006**);

- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (**art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (**art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (**art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25-nonies del D.Lgs. 231/2001**);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati ambientali (**art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001**);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001**);
- razzismo e xenofobia (**art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati tributari (**art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati di contrabbando (**art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro il patrimonio culturale (**art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25-octiesdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 del D.Lgs. 231/2001**).

L'elenco esaustivo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti è allegato alla presente Parte Generale (*cf.* **Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto**).

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora l'Ente dimostri:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. di aver affidato ad un Organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;

3. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e di Gestione;
4. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al precedente punto 2.

Il Decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.3 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

1.3.1 La responsabilità della *holding* per il reato commesso nella controllata

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;

- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

Occorre, pertanto, non solo che ciascuna società del Gruppo disponga di un Modello Organizzativo effettivo ed efficace, ma che lo stesso sia coerente con il sistema dei protocolli di controllo della *holding* e che sia garantito un adeguato scambio di informazioni tra i rispettivi Organismi di Vigilanza.

2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI BLACKSHAPE

2.1 BLACKSHAPE

BLACKSHAPE S.p.A. viene fondata nel 2009 a Monopoli (BA), con l'obiettivo di eccellere e divenire *leader* nel settore della progettazione, realizzazione, vendita e assistenza post-vendita di piccoli velivoli in composito di carbonio di nuova concezione, utilizzando i migliori materiali, tecnologie avanzate e professionalità qualificate.

Angelo Holding S.r.l., società finanziaria internazionale già presente in diversi settori tecnologicamente avanzati dell'industria italiana, dallo spazio, ai trasporti, all'elettronica, fino a quello biomedico, detiene parte delle quote societarie di BLACKSHAPE.

La **Mission** della Società: ***“we fly beyond”***

Che si tratti di aerei da diporto o di sistemi di addestramento ad alta tecnologia, la missione di BLACKSHAPE è quella di creare prodotti e servizi della più alta qualità nella loro classe, utilizzando la tecnologia più avanzata e le professionalità più qualificate al fine di fornire la più piacevole esperienza di volo ai propri Clienti.

I **Valori** su cui è fondata l'attività aziendale: ***“innovation first”***

BLACKSHAPE è fondata su tre fondamentali principi cardine che guidano la cultura aziendale: **prestazioni, qualità e sicurezza**. Questi elementi rappresentano la colonna portante di ogni singola azione e scelta aziendale. L'obiettivo perseguito è di superare sé stessi, utilizzando processi e prodotti di alto livello e nel modo più sicuro possibile, garantendo non solo il benessere dei Clienti durante il volo, ma anche quello di dipendenti e *stakeholder*.

Il contesto di mercato in cui opera la Società influenza costantemente tutti i processi aziendali, motivando e orientando l'azienda ad un costante sviluppo negli ambiti della sicurezza, tecnologici e qualitativi di prodotti e servizi da realizzare, con impatti sull'organizzazione aziendale.

Obiettivo principale dell'Azienda è di **creare valore**, realizzando prodotti e servizi:

- nel pieno rispetto dei vincoli contrattuali, termini di costi, tempi di consegna, *standard* qualitativi;
- pienamente rispondenti ai requisiti di prestazione, funzionalità, sicurezza e affidabilità definiti in sede progettuale, con l'impiego delle più avanzate risorse tecnologiche disponibili e delle più innovative soluzioni ingegneristiche;
- utilizzando processi, principali e di supporto, conformi ai requisiti applicabili.

Per raggiungere questo traguardo, nonché garantire la stabilità finanziaria, la motivazione del personale e

L'immagine dell'Azienda sul mercato, nel rispetto delle leggi e regolamenti cogenti, BLACKSHAPE investe il proprio impegno e le proprie risorse verso:

- i Clienti, con la finalità di garantire la soddisfazione delle loro esigenze, esplicite ed implicite;
- il personale dell'Azienda, con la finalità di aumentarne il senso di appartenenza e di renderlo partecipe al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- l'organizzazione aziendale, con la finalità di perseguire il continuo incremento di efficienza dei processi;
- i Fornitori, con la finalità di ottimizzare il rapporto tra l'Azienda e i mercati di approvvigionamento in tema di qualità e costi di materiali, prodotti e servizi.

2.2 Il Modello di Governance

La Società, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla luce degli aggiornamenti normativi, ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che possono essere così sintetizzati:

Codice Etico

Il Codice Etico riassume le linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di implementazione dell'etica all'interno della Società, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini di prevenire la commissione di reati costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è, in generale, espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato *standard* delle professionalità interne;
- il pieno e costante rispetto della normativa vigente nei paesi in cui opera;
- la conformità delle proprie attività ai principi di coerenza, trasparenza e contestuale previsione di controllo;

- la disciplina dei rapporti con i Terzi (fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione) anche al fine di evitare possibili episodi corruttivi.

Procure e deleghe

La Società ha definito un sistema di procure coerente con la struttura organizzativa e dell'assetto societario, al fine di attribuire formalmente poteri e responsabilità in merito alla gestione dell'attività aziendale.

Organigramma generale e Struttura Organizzativa

Descrivono sinteticamente la struttura della Società, i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle loro reciproche relazioni.

Certificazioni

BLACKSHAPE si impegna nel raggiungimento dell'eccellenza mediante la gestione dei temi relativi alla qualità, ambiente, sicurezza nei luoghi di lavoro con una tensione costante al miglioramento, garantendo così visibilità e valore sul mercato.

La piena soddisfazione del cliente, l'utilizzo ottimale delle risorse, la qualità dell'ambiente interno ed esterno, la massima attenzione alla sicurezza dei collaboratori sul posto di lavoro, il coinvolgimento del personale: sono queste le linee guida e i criteri operativi che ispirano BLACKSHAPE nella gestione dei temi relativi alla qualità, adempimenti ambientali e in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con un deciso orientamento alla qualità, BLACKSHAPE ha scelto di garantire la conformità normativa, nonché di rispettare regolamenti e impegni sottoscritti in tutti gli ambiti ed in particolare in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro con il mantenimento delle seguenti certificazioni:

- Qualità, secondo lo *standard* AS9100D/ EN 9100:2018;
- Qualità, secondo lo *standard* UNI EN ISO 9001:2015.

In particolare, BLACKSHAPE è certificata dal 2013 per il Sistema di Gestione per la Qualità a copertura del seguente dominio:

- progettazione, produzione ed assistenza post-vendita di aeromobili leggeri a motore.

La Società ha ottenuto dall'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (ENAC) il Certificato di Approvazione di Impresa di Produzione IT.21G.0051, in quanto impresa costruttrice autorizzata a costruire prodotti, parti, pertinenze per il velivolo BLACKSHAPE BS 115.

La Società è certificata altresì dall'European Union Aviation Safety Agency (EASA) quale *design organisation* ai sensi dei Regolamenti EU 2018/1139 e 748/2012.

Con riguardo in particolare:

Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro

La Società si è dotata del *Documento di Valutazione dei Rischi* a norma del D.Lgs. 81/2008, che contiene l'elenco esaustivo delle attività a rischio, delle misure di prevenzione e protezione ed il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei presidi di sicurezza.

Gestione degli adempimenti ambientali

BLACKSHAPE si impegna nel raggiungimento dell'eccellenza anche nella gestione degli adempimenti ambientali, con una tensione costante al miglioramento di tutti i processi aziendali.

2.3 L'assetto istituzionale

Di seguito si fornisce la descrizione dell'assetto istituzionale di BLACKSHAPE.

Assemblea dei Soci

I soci esprimono le proprie decisioni mediante consultazione scritta o consenso espresso per iscritto, in conformità alle previsioni dello Statuto, fatta eccezione per le decisioni per le quali l'articolo 2479, 4 comma, c.c. prevede la obbligatorietà della decisione assembleare.

Le decisioni dei soci da adottarsi mediante deliberazione assembleare saranno assunte ai sensi dell'articolo 2479-bis c.c. e in conformità alle previsioni dello Statuto.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, ovvero, in mancanza, da altra persona designata dai soci a maggioranza assoluta del capitale presente.

L'Assemblea può essere convocata sia presso la sede sociale sia altrove, purché in Italia, nonché negli Stati membri dell'Unione Europea e negli Stati Uniti d'America.

L'Assemblea può svolgersi con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio e/o video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei soci nonché quanto espressamente previsto dallo statuto.

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 o più membri, che possono anche non essere soci, i quali possono operare esclusivamente con metodo collegiale.

Le modalità di nomina e di funzionamento del Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei rapporti tra soci, sono definite dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione con avviso

redatto su qualsiasi supporto da spedirsi agli altri membri del CdA, nonché ai sindaci effettivi, se nominati. In caso di inerzia del Presidente all'effettuazione della convocazione protratta per almeno 10 giorni, ovvero di impedimento dello stesso, l'avviso di convocazione può essere spedito da ciascun membro dell'organo amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale, essendo investito di ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con la sola esclusione di quegli atti e di quelle operazioni che la legge e lo Statuto riservano espressamente all'Assemblea dei Soci.

Al Consiglio di Amministrazione fanno capo le funzioni e le responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari ai fini del monitoraggio dell'andamento della Società e tutte le altre attività indicate nello Statuto.

Attualmente il Consiglio di Amministrazione di BLACKSHAPE è composto dal Presidente, da due Amministratori Delegati e da un Consigliere Delegato.

Organo di controllo

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci, resta in carica 3 anni ed è composto di 3 membri effettivi e 2 supplenti che abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla normativa vigente.

Per tutta la durata del loro incarico i sindaci debbono possedere i requisiti di cui all'articolo 2399 c.c. La perdita di tali requisiti determina la immediata decadenza del sindaco e la sua sostituzione con il sindaco supplente più anziano.

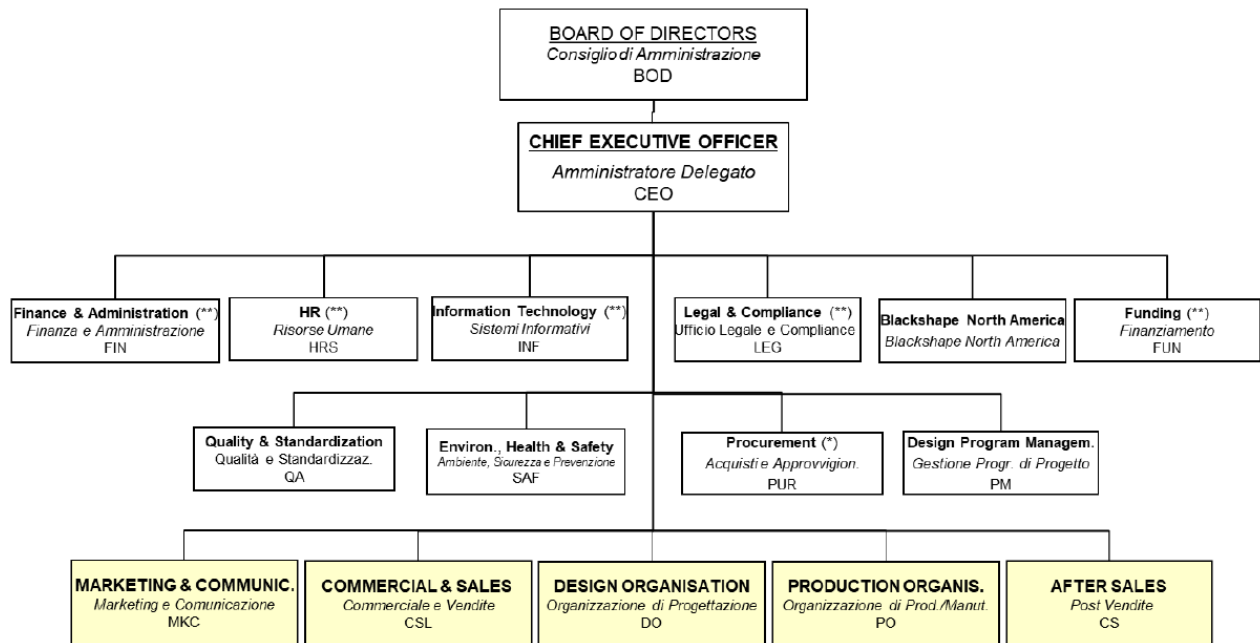
2.4 L'assetto organizzativo

BLACKSHAPE progetta, realizza e vende aeromobili leggeri costruiti con materiali composti e leghe metalliche. Il processo di fabbricazione prevede anche la progettazione e costruzione delle attrezzature di produzione, la realizzazione di assemblaggi al banco, l'allestimento degli impianti meccanici, propulsivi e elettro-avionici. Il prodotto finito, destinato sia ad attività di prototipazione/sperimentazione che a clienti privati o istituzionali, è sottoposto a prove sperimentali e collaudi a terra e in volo.

La Società realizza due tipi di velivoli: "Prime", un rivoluzionario aereo biposto ad alte prestazioni con un telaio interamente in fibra di carbonio, e "Gabriél", tandem biposto progettato per offrire flessibilità, confort ed eccezionale visibilità, che vanta la certificazione EASA CS-VLA.

BLACKSHAPE sviluppa e fornisce in tutto il mondo avanzati sistemi di insegnamento economicamente efficienti, fondati su avanguardistiche metodologie adottate nei programmi di addestramento militare.

La Struttura Organizzativa di BLACKSHAPE è di seguito rappresentata.

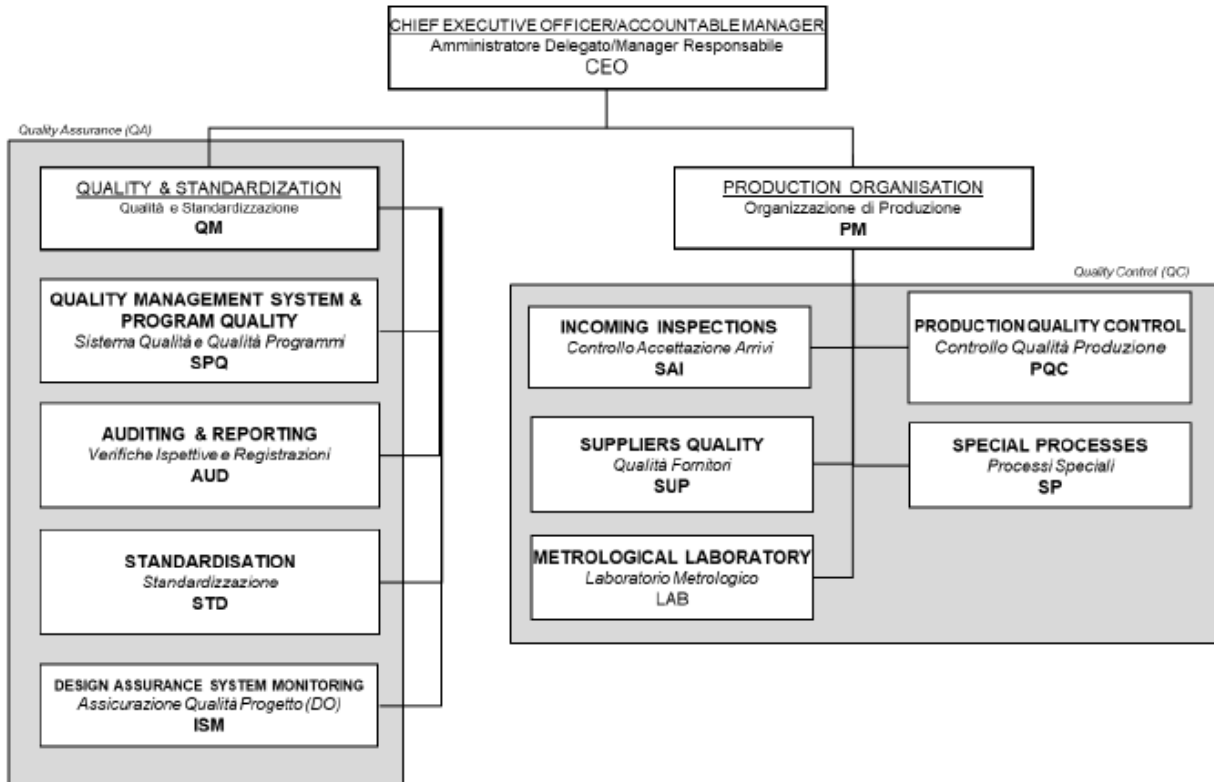


(*) Service Agreement con Gruppo Angel

(**) Full Service Agreement con Gruppo Angel

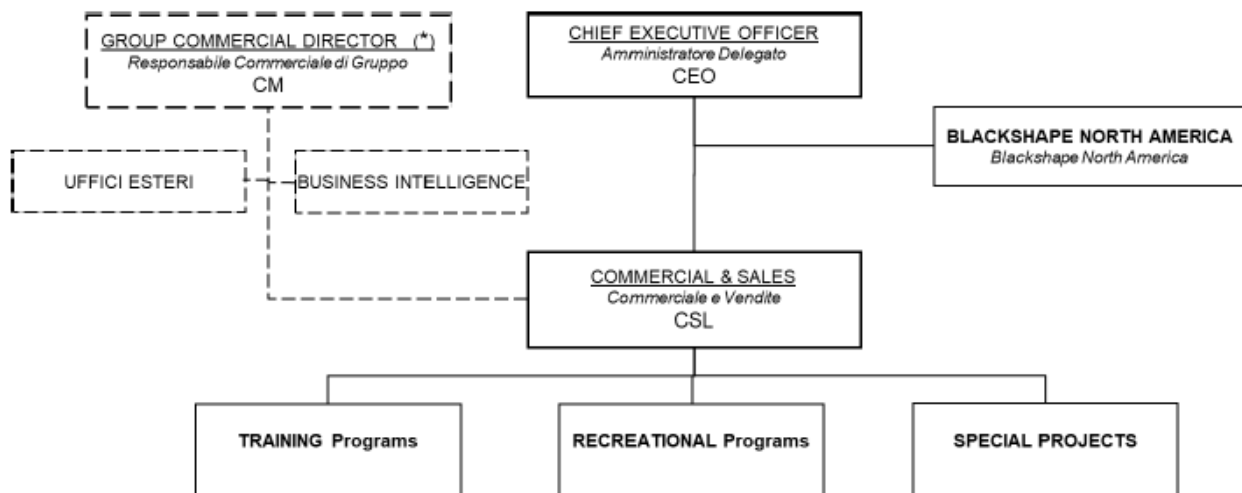
Gli organigrammi rappresentativi delle principali funzioni aziendali sono di seguito raffigurati:

Funzione Qualità



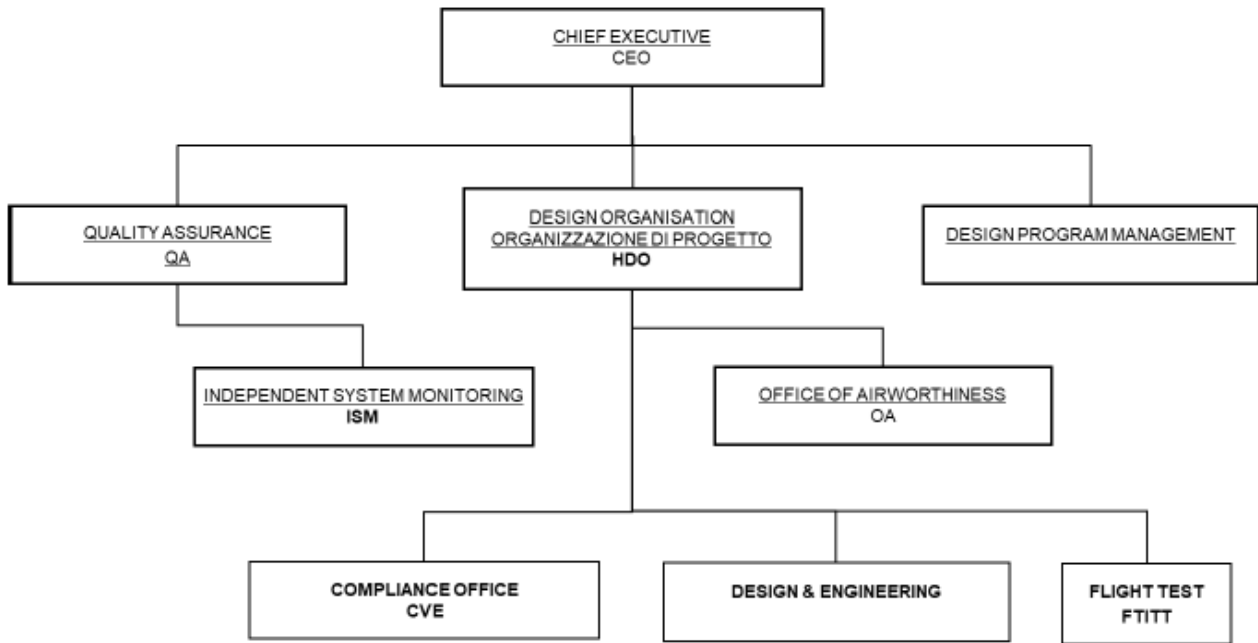
Funzione Commerciale

Il Responsabile Commerciale ha ricevuto delle deleghe in ambito processo commerciale dal Consiglio di Amministrazione.

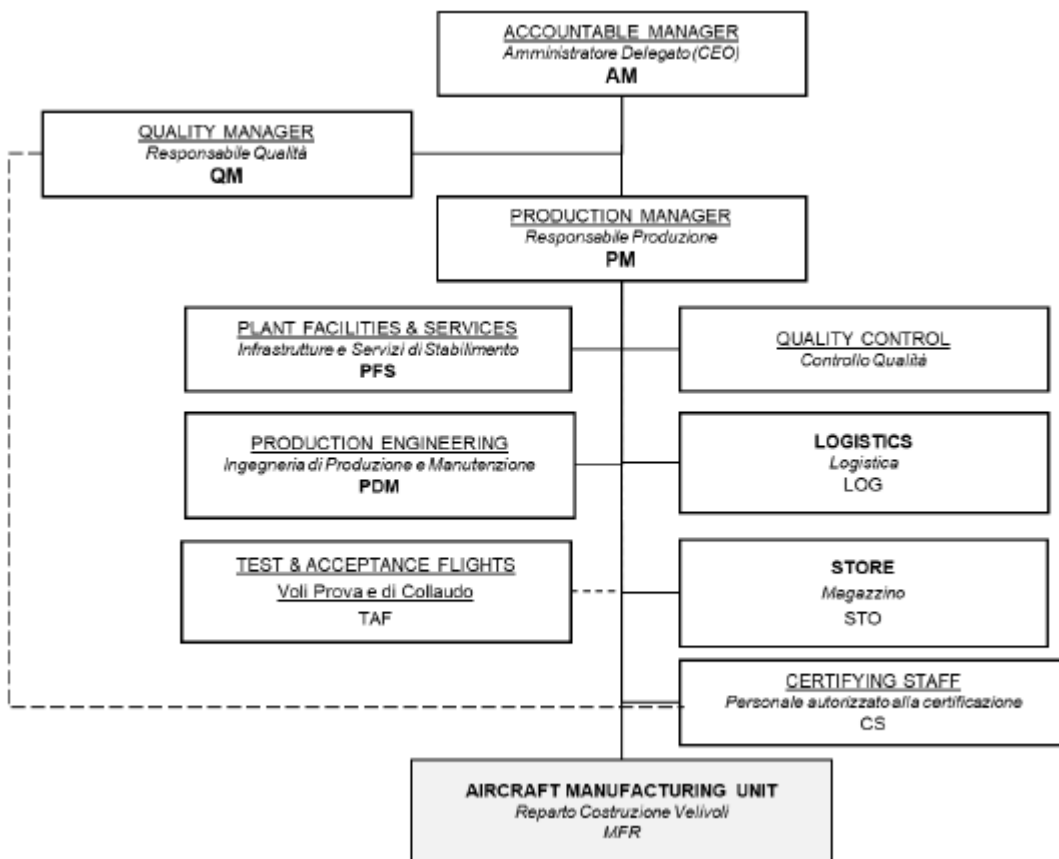


(*) Service Agreement con Gruppo Angel

Organizzazione di Progettazione



Organizzazione di Produzione



3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI BLACKSHAPE

3.1 Premessa

BLACKSHAPE - a supporto del necessario processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi che impattano sulla corretta gestione delle attività aziendali - ha svolto un'attività di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo, con la collaborazione di consulenti specializzati, finalizzato all'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione in conformità alle indicazioni di cui al D.Lgs. 231/2001. L'adozione e relativa attuazione del Modello rappresenta per BLACKSHAPE non solo uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma soprattutto un elemento strategico per il miglioramento costante del sistema di *Corporate Governance*.

Nella redazione del Modello si è tenuto conto non solo delle innovazioni legislative intervenute in materia successivamente al 2001, ma anche delle Linee Guida emanate da Confindustria nella versione da ultimo aggiornata del 21 luglio 2014.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi e regole che:

- incidono sulla regolamentazione del funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, così come approvato, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 ("mappa delle attività sensibili");
- definizione ed applicazione di principi generali di controllo e di protocolli specifici in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV");
- Codice Etico (cfr. par. 1.3 della Parte Generale del presente Modello);
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- individuazione di un Piano di comunicazione del Modello Organizzativo al personale e ai soggetti che interagiscono con la Società.

I Modelli di Organizzazione e di Gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

L'aggiornamento del Modello è demandato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, su delega espressa di quest'ultimo.

Le modifiche apportate dal Presidente, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dovranno essere ratificate dal Consiglio di Amministrazione in occasione della prima riunione successiva alla modifica stessa.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative ecc.), il presente Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.

3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria

Il presente Modello tiene conto delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria e da ultimo aggiornate in data 21 luglio 2014.

In particolare, Confindustria ha inizialmente approvato il testo delle proprie Linee Guida in data 7 marzo 2002 ed ha fornito anche le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e per la strutturazione del Modello.

Successivamente, in data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una "*Appendice integrativa alla Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D.Lgs. 61/2002*" con l'obiettivo di estendere la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ai reati societari, assicurando una maggiore trasparenza delle procedure e dei processi interni all'impresa e, quindi, garantendo un controllo più efficiente sull'operato dei *managers*, soprattutto in tema di Organismo di Vigilanza; mentre in data 9 aprile 2008 ha ulteriormente modificato le Linee Guida con riferimento alle seguenti categorie di reato: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio.

Nel luglio 2014 e nel giugno 2021 sono state, poi, approvate nuove versioni delle Linee Guida, che adeguano il testo alle novità legislative, giurisprudenziali e alla prassi applicativa nel frattempo intervenute. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Le Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Il progetto per la definizione e per l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione di BLACKSHAPE

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e identificazione dei responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. “*key officer*”).

Fase 2 – As-Is Analysis

Analisi e formalizzazione, per ogni processo/attività sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Redazione di una mappatura dei processi/attività sensibili e rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai “principi di controllo”.

Fase 3 – Gap Analysis

Identificazione delle eventuali vulnerabilità e delle relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. È stata svolta, a tal fine, una *Gap analysis* tra il Modello attuale (“*As is*”) ed il Modello a tendere (“*To be*”) con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell’organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello.

Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione

Redazione e aggiornamento, sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practice* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell’attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l’attuazione del Modello quali il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Il Modello, secondo quanto raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di BLACKSHAPE dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

3.4 Definizione dei principi di controllo

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle “*best practice*” nazionali ed internazionali, è stato realizzato applicando i principi di controllo, di seguito definiti, alle singole attività sensibili:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Segregazione dei compiti:** separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano a certe operazioni solo persone ben identificate ed autorizzate;
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie

di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.

- **Attività di monitoraggio:** finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo in coerenza con il sistema decisionale, nonché con l'intero impianto della struttura organizzativa. Riguarda l'esistenza di controlli di processo svolti dai Responsabili delle Funzioni competenti o da un ente terzo.

3.5 I destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti, opportunamente formati e informati dei contenuti dello stesso Modello, secondo modalità definite in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate.

Per quanto riguarda, invece, agenti, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non sono direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a questi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare.

A questi ultimi, pertanto, la Società distribuisce secondo specifiche regole aziendali il Codice Etico prevedendo nei diversi contratti di collaborazione a titolo di sanzione, specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di BLACKSHAPE (OdV): requisiti

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo autonomo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così sintetizzati:

- autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto informativo al massimo vertice aziendale operativo;
- professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: un'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo, è favorita dalla presenza, tra i componenti dell'organismo, di una funzione che, per le mansioni svolte, garantisca un'attività costante all'interno della stessa società.

Le Linee Guida prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. Ciò che rileva è che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, BLACKSHAPE S.p.A. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che individua i suoi componenti. Questi ultimi restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non superiore a tre anni (al termine dei quali possono essere rieletti), o fino alla revoca, in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Alla scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino al successivo Consiglio di Amministrazione nel quale si effettuano le nuove nomine (o le rielezioni).

Se nel corso del periodo di nomina, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dall'incarico di componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede alla relativa sostituzione con propria delibera: in questo caso, il nuovo componente cessa dall'incarico unitamente agli altri componenti precedentemente nominati.

L'eventuale compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal medesimo Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento o ad altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei compiti e 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;
- l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto – che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, pur non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- la cessazione da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'OdV.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato.

Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni presenti nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare funzioni consulenziali esterne quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

Infine, i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza, a prescindere che siano interni o esterni, sono soggetti autorizzati al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 29 del Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679¹. Gli stessi, unitamente ai referenti e/o segretari dell'Organismo di Vigilanza, ricevono da BLACKSHAPE l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, nonché, nel rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, le istruzioni relative alle misure tecniche ed organizzative da adottare al fine di garantire la protezione dei dati trattati.

4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'OdV richiede un *budget* al Consiglio di Amministrazione, che provvede dopo apposita discussione.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;

¹ Si veda sul punto il Parere del 12 maggio 2020, con il quale il Garante della Privacy, pronunciandosi in merito alla qualificazione soggettiva degli Organismi di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto che l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso debba essere considerato «*parte dell'ente*» e quindi individuato i singoli componenti dello stesso quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati ex art. 29 del Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679 (GDPR).

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi Divisione della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società.

In particolare, sono assegnate all'OdV due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, al Presidente;
- la seconda, su base semestrale in forma scritta, verso il Consiglio di Amministrazione.

Il *reporting* avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall'OdV.

La verbalizzazione può essere affidata ad un soggetto esterno scelto dall'OdV, che resta vincolato all'obbligo del segreto su quanto oggetto della verbalizzazione.

Inoltre, nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza di BLACKSHAPE S.p.A. assicura l'adeguato coordinamento con gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo attraverso incontri periodici, nonché attraverso la condivisione dei documenti relativi alle attività di vigilanza svolte. Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

4.5 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

4.5.1 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali coinvolti nelle attività sensibili indicate dal Modello (compresa la Società di Revisione) nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo 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.

4.5.2 Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d.

***whistleblowing*)**

La Legge 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società, dotate di Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, di implementare un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *whistleblowing*),

inserendo all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il comma 2 bis che ha disposto che il Modello Organizzativo preveda:

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

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

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

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

Nel mese di marzo 2023, è stato poi emanato il D.Lgs. n. 24/2023, di 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.

Il provvedimento ha inciso profondamente sui meccanismi di segnalazione di illeciti, tra cui anche quelli di cui al D.lgs. 231/2001, di cui si possa venire a conoscenza in un contesto lavorativo.

La Società, posti il relativo oggetto sociale e l'adozione del presente Modello, è destinataria nella normativa *de qua*.

Pertanto, la stessa sta implementando un sistema di Whistleblowing coerente con gli obblighi normativi e si sta munendo dell'assetto procedurale necessario al quale, per quanto applicabile ai fini del D.lgs. 231/2001, si fa rinvio, essendo parte integrante del presente Modello.

4.5.3 Gli obblighi di segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale viene altresì portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso.

Le informazioni riguardano, in genere, tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'afflusso di segnalazioni, non rientranti nella disciplina del *whistleblowing* di cui al punto che precede, ed indicati al paragrafo 4.5.1 o nella Parte Speciale deve essere canalizzato verso l'OdV.

Tali segnalazioni potranno quindi essere inviate mediante i seguenti canali di comunicazione:

1. posta elettronica: [REDACTED];

2. posta tradizionale: Presidente dell'ORGANISMO DI VIGILANZA - BLACKSHAPE S.p.A. c/o Strada Statale 16, km. 841+900, 70043, Monopoli (BA).

L'OdV agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'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.

Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV costituisce illecito disciplinare.

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla società stessa.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno, ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. III, punto 4, pag. 50).

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori di BLACKSHAPE S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito dei rapporti stessi.

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "*Whistleblowing*"), sono previste:

- sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, co. 1 del D.lgs. 24/2023;
- sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

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

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala i fatti di cui ai paragrafi 4.5.2 e 4.5.3 è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché ogni misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Infine, è onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure non sono in alcun modo conseguenza della segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano date adeguate informazioni a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.2 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Ostacolare l'attività dell'OdV comunque costituisce illecito disciplinare.

In caso di dubbio in relazione alla legittimità della richiesta di informazioni o documenti operata dall'OdV, il lavoratore ha facoltà di rivolgersi al suo diretto superiore. In caso di persistenza del rifiuto, l'OdV potrà rivolgersi al legale rappresentante, il quale nel rispetto della normativa vigente, provvederà a convocare il lavoratore perché fornisca le informazioni e i documenti richiesti dall'OdV.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL per i dipendenti di aziende del commercio e dei servizi, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di BLACKSHAPE S.p.A. è, quindi, costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredata dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di “**rimprovero verbale**” il lavoratore che violi una delle procedure/linee guida interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le regole prescritte, ometta, senza giustificato motivo, di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. incorre nel provvedimento di “**rimprovero scritto**” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure/linee guida previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. incorre nel provvedimento della “**multa**”, non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che, eseguendo con negligenza il lavoro affidatogli, violi le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
4. incorre nel provvedimento della “**sospensione**” dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze per cui è prevista la sanzione della multa. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della Società;
5. incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**” il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sarà determinato tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile della concreta attuazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti non dirigenti è la Direzione del Personale, che applica le sanzioni su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Questo anche al fine di assicurare il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'OdV è data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori viene data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle regole previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto collettivo di lavoro dei dirigenti di aziende del commercio e dei servizi, secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra al punto 5.2.

Quale sanzione specifica, potrà essere disposta anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è il Consiglio di Amministrazione; i singoli atti del procedimento disciplinare, fin dalla contestazione, possono essere sottoscritti dal legale rappresentante che deve riferirne al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo resta esclusivamente competente ad adottare il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le iniziative previste dalla vigente normativa, che riterranno opportune.

5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e *Partner*

Specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership* prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo nel caso in cui collaboratori esterni (lavoratori a progetto, agenti, consulenti, anche appartenenti a società del Gruppo ed anche componenti degli organi di controllo quali sindaci e membri degli Organismi di Vigilanza) o altre persone fisiche o giuridiche comunque legate alla Società in un rapporto contrattuale, pongano in

essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto.

In tali casi, resta salva la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nei contratti stipulati dalla Società siano inserite le clausole di cui al presente punto.

6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello ed al Codice Etico, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura organizzativa.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operino – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In particolare, alle attività di formazione *e-learning* si affianca quella in aula, destinata ai profili professionali maggiormente esposti alle aree di rischio individuate. Inoltre, sono previsti adeguati test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti.

La partecipazione alle iniziative formative è obbligatoria e oggetto di specifico monitoraggio per accertarne l'effettiva fruizione da parte dei destinatari.

6.1 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello, anche attraverso la partecipazione all'attività di formazione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

La corretta formazione è garantita sia alle risorse già presenti in azienda al momento dell'adozione del Modello, sia a quelle da inserire successivamente. La formazione viene perciò effettuata:

- al momento di prima adozione del Modello (formazione collettiva);
- al momento dell'ingresso in servizio (formazione anche di tipo individuale);
- in occasione di cambiamenti di mansioni che comportino un cambiamento dei comportamenti rilevanti ai fini del Modello (formazione anche di tipo individuale sotto forma di istruzioni specifiche e personali);
- in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello o, anche prima, all'insorgere di nuovi eventi particolarmente significativi rispetto al Modello (formazione collettiva).

I dipendenti possono accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata.

I nuovi dipendenti sono invitati, all'atto dell'assunzione, a consultare la documentazione costituente il Modello e a sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello ivi descritti. Al fine di agevolare la comprensione della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 e delle regole adottate con il Modello, la Società promuove per i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori attivi nell'ambito delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, un apposito corso di formazione.

La Società promuove altresì specifiche attività di formazione per i componenti degli organi sociali, del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza.

6.2 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi copia del Codice Etico, richiedendo agli stessi di attestare formalmente la presa visione del documento.

7 RAPPRESENTANZA DELL'ENTE

Ai sensi dell'art. 39 comma 1 del D.Lgs.231/2001 *“L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

In detto ultimo caso, dunque, stante l'impossibilità di rappresentanza in giudizio da parte del legale rappresentante, opererà la previsione di cui al comma 4 della medesima disposizione di legge, a mente della quale *“Quando non compare il legale rappresentante, l'ente è rappresentato dal difensore”*.

In virtù delle superiori disposizioni di legge, si rende opportuno scongiurare il rischio di verifica del conflitto di interessi tra il legale rappresentante, indagato per il reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e l'ente stesso, onde vederne garantita la tutela del diritto di difesa.

Sicché la nomina a del difensore e rappresentante dell'ente, che in condizioni normali è affidata al legale rappresentante munito dei relativi poteri, nella condizione eccezionale in cui questi sia indagato unitamente all'ente, deve essere affidata ad altro organo e/o soggetto, la cui procedura di nomina è specificamente individuata nella Parte Speciale, par. 3.4. *“Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali e degli accertamenti e procedimenti sanzionatori”*.

8 RISCHIO RESIDUO DI COMMISSIONE DEI REATI PER MEZZO DELL'INOSSERVANZA FRAUDOLENTE DEL MODELLO

Il presente Modello, nella sua Parte Generale nonché in quella Speciale di cui alle singole procedure, ove correttamente osservato alla stregua dei dettami innanzi descritti, realizza una consistente mitigazione del rischio di commissione e verifica delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, le quali, dunque, restano realizzabili unicamente attraverso condotte di elusione del Modello stesso particolarmente fraudolente.

Rilevante, in tal senso, è anche il fatto che l'OdV, cui sono demandati poteri effettivi di vigilanza e controllo, detenga autonomia rispetto all'organo amministrativo, essendo, peraltro, il ruolo affidato ad un soggetto esterno rispetto alla struttura dell'ente.

Le procedure, così come formulate, rendono particolarmente complessa la commissione di fattispecie delittuose che, pertanto, ove egualmente poste in essere, non potranno che essere conseguenza di condotte particolarmente elusive e fraudolente, tali da integrare una dissociazione degli apicali dalla politica aziendale impostata e imposta dal Modello organizzativo.

Conseguentemente, ove adottato, osservato, attuato e vigilato secondo le sue prescrizioni, il presente Modello è idoneo a rendere il rischio residuo basso e accettabile e, quindi, a salvaguardare l'ente dagli effetti pregiudizievoli prodotti dalle condotte particolarmente elusive del Modello stesso².

² In osservanza di quanto da ultimo stabilito dalla giurisprudenza di legittimità con la sentenza Cass. n. 23401/2022, c.d. sentenza Impregilo2.