

ROBINTUR S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

**Sottoposto all'esame del
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
29/03/2019**

1

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

EMISSIONE E MODIFICHE			
rev.	data	descrizione	Approvato
1	29/03/2019	Aggiornamento	CdA
0	30/10/2013	Prima emissione	CdA
<i>Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di Robintur Spa. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Società.</i>			

1. DEFINIZIONI	5
2. PREMESSA NORMATIVA: la responsabilità amministrativa degli Enti	7
2.1 Il Decreto	7
2.2 I presupposti della responsabilità	8
2.3 Le condizioni per l'esenzione dalla responsabilità dell'Ente	10
2.4 I reati presupposto	11
2.5 Le sanzioni	19
2.6 Linee guida	21
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ROBINTUR	21
3.1 Obiettivi perseguiti da Robintur con l'adozione del Modello	21
3.2 Approccio metodologico	22
3.3 Il Modello: funzione e struttura	23
3.4 L'organizzazione, le deleghe ed i poteri	26
3.5 Destinatari del Modello	28
3.6 Modifiche e integrazioni del Modello	29
3.7 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Robintur	29
3.8 Il Modello ed il Codice Etico di Gruppo	30
4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	31
4.1 Comunicazione del Modello	31
4.2 Nei confronti dei Dipendenti	31
4.3 Altri soggetti	31

5. SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.1 Principi generali di comportamento	32
5.2 Soggetti destinatari	32
5.3 Criteri sanzionatori	33
5.4 Il procedimento per l'accertamento delle violazioni	33
5.5 Nei confronti dei Dipendenti	34
5.6 Nei confronti dei Dirigenti	36
5.7 Misure nei confronti di persone con funzioni di rappresentanza e di amministrazione	36
5.8 Nei confronti dei Sindaci	38
5.9 Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	38
5.10 Misure nei confronti di Collaboratori Esterni e Professionisti	39
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	40
6.1 Regolamento delle attività dell'Organismo di Vigilanza di Robintur	40

PARTE SPECIALE A - Reati contro la Pubblica Amministrazione

PARTE SPECIALE B - Reati informatici

PARTE SPECIALE C - Delitti di criminalità organizzata

PARTE SPECIALE D - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo

PARTE SPECIALE E - Reati societari e Abusi di mercato

PARTE SPECIALE F - Omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE G - Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita

PARTE SPECIALE H - Reati in materia di diritti d'autore

PARTE SPECIALE I - Reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

PARTE SPECIALE J - Reati Ambientali

PARTE SPECIALE K - Reato d'impiego di lavoratori stranieri irregolari

PARTE SPECIALE L - Delitti contro la personalità individuale

PARTE SPECIALE M - Altri reati

4

ALLEGATI:

- 1) Decreto Legislativo 231/2001 (Allegato n. 1)
- 2) Codice Etico di Gruppo (Allegato n. 2)
- 3) Principi generali di comportamento (Allegato n. 3)
- 4) Appendice Normativa (Allegato n. 4)
- 5) Risk Assessment (Allegato n.5)

1. DEFINIZIONI

Azienda- Robintur spa

Robintur Spa (di seguito anche solo “Robintur” o “la Società”), è una società con sede in Bologna, Via M.L.King 38/2.

Robintur è controllata al 100% da Coop Alleanza 3.0 Soc.Coop. ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento.

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

5

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto.

Figure Apicali


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

Sottoposti

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Gruppo Robintur

Insieme di tutte società controllate direttamente o indirettamente dalla Società, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile.

	<i>Parte Generale</i>	<i>Pagina 6 di 46</i>
---	-----------------------	-----------------------

Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Complesso di principi di comportamento e di protocolli al fine di prevenire i reati così come previsto dagli art. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigenti nella Società (Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Manuali Operativi, Codice Etico di Gruppo).

Il Modello prevede l'esistenza di un Organismo di Vigilanza e la definizione di un Sistema Disciplinare.

OdV - Organismo di Vigilanza

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

6

P.A.

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner

Controparti contrattuali di Robintur sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società giunga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc.), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

Processi - Attività Sensibili

Processi e attività di Robintur nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Whistleblowing

Il whistleblowing è lo strumento con cui uno dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 deve segnalare le condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto, di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno della Società stessa o in altra circostanza.

2. PREMESSA NORMATIVA: la responsabilità amministrativa degli Enti

2.1 Il Decreto

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (Allegato n. 1) ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti, adeguando la legislazione italiana ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha aderito, quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

7

Il Decreto rappresenta una grande novità, sia normativa che culturale.

Alla responsabilità penale personale di colui che ha commesso un reato, si aggiunge e si affianca la responsabilità dell’ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato commesso.

Si può dunque sintetizzare che a seguito del Decreto *la società può essere assoggettata a sanzioni*, delle quali si vedrà in seguito nello specifico il contenuto, nel caso in cui persone riferibili alla sua struttura (e/o organizzazione) si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati individuati dal Decreto stesso.

Si può fin da ora anticipare che le sanzioni in cui può incorrere l’Ente sono di natura amministrativa; il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) non consente una soluzione contraria, ma la particolare strutturazione delle stesse, la cui applicazione consegue alla commissione di reati, ha fatto parlare già di un terzo genere di responsabilità, un *tertium genus*, che si posiziona tra la responsabilità penale e quella amministrativa.

La Relazione illustrativa al Decreto ha infatti stigmatizzato che si tratta di un *“tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Si è così introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti nei confronti delle persone fisiche: il Giudice penale competente a giudicare la persona fisica autore del reato è altresì chiamato a valutare, nello

stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

È opportuno precisare che il Legislatore ha previsto l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La sua assenza non è perciò soggetta ad alcuna sanzione, ma riduce drasticamente le possibilità dell'Ente di essere esonerato dalla responsabilità, in caso di commissione di reati presupposti da parte dei propri amministratori e/o dipendenti.

2.2 I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente alla commissione di uno o più reati presupposto è condizionata, a norma dell'art. 5, al contemporaneo verificarsi di due requisiti:

- 1) *requisito oggettivo*, cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente, in particolare:
 - l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto, mentre
 - il vantaggio sussiste quando l'Ente ha tratto dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica;

- 2) *requisito soggettivo*, cioè il fatto che sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato:
 - da "Figure Apicali", persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - da "Sottoposti", persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti componenti le Figure Apicali di cui *sopra*.

Il *requisito oggettivo* richiede una precisazione in relazione al rapporto che intercorre tra il concetto di *interesse* e quello di *vantaggio*. Va da subito rilevato che il requisito oggettivo tende a configurare la responsabilità dell'Ente in tutti i casi in cui l'autore del reato abbia agito nell'interesse dell'Ente, a prescindere che questo abbia concretamente conseguito alcun vantaggio, mentre non è sempre automatico che l'Ente sia responsabile per il solo fatto di aver ricevuto un vantaggio da una condotta illecita posta in essere da un soggetto ad esso riferibile. **L'Ente sarà quindi responsabile quando l'autore del reato**

persegue volontariamente la realizzazione di un interesse o di un vantaggio a favore della società ma non anche nel caso in cui la società benefici di un vantaggio meramente *fortuito*, quale frutto casuale di un comportamento posto in atto nell'esclusivo interesse proprio (dell'autore del reato) o di terzi (soggetti riconducibili all'autore del reato) e quindi non attribuibile alla "volontà" dell'Ente. Ciò che rileva in sede processuale è la capacità dell'Ente di dimostrare la propria estraneità rispetto alla condotta dell'autore del reato e agli effetti della condotta illecita.

In questo senso *l'interesse* esprime la direzione finalistica della condotta, e, processualmente parlando, è soggetto ad una valutazione *ex ante*, mentre il *vantaggio*, essendo il risultato materiale dell'azione delittuosa, presuppone la verifica concreta dell'evento e, processualmente parlando è assoggettabile ad una valutazione *ex post*.

Il *requisito soggettivo* comporta a sua volta una necessaria precisazione. Se è vero che il legislatore ha inteso estendere al massimo l'arco di responsabilità soggettiva, ricomprendendo di fatto tutti i soggetti dell'Ente, risulta però evidente che ha altresì previsto una diversa gradazione dell'onere probatorio in capo alla società a seconda della "qualità" degli autori materiali del reato. Sono infatti previsti due differenti regimi di attribuzione della responsabilità dell'Ente, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto "apicale" o "sottoposto". La differenza si fonda sul presupposto che, nel caso di reato commesso da un "apicale", il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia già di per sé soddisfatto dal momento che si presume che il soggetto "apicale" esprima e rappresenti la politica dell'Ente. Nel caso di specie sarà quindi la società a dover dimostrare la propria estraneità. Al contrario nel caso di reato che sia imputato ad un "sottoposto" la società dovrà "solo" dimostrare che non vi sia stata "inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autore del reato.

2.3 Le condizioni per l'esenzione dalla responsabilità dell'Ente

Il Decreto prevede specifiche condizioni perché si possa configurare l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

Innanzitutto l'Ente è esente se riesce a dimostrare che chi ha commesso il reato presupposto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto).

Per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'articolo 6 prevede l'esenzione per l'Ente in grado di dimostrare che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (*i.e.* l'OdV);
- c) chi ha commesso il reato lo ha fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, il modello di cui alla sopraccitata lettera a) deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda i reati commessi da *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità dell'Ente nel caso in cui lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

E' quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di trovarsi esposta al rischio di incorrere nella responsabilità da "reati 231". Tale strumento principe è il Modello che deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di

attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge.

La mera adozione formale del Modello non è di per sé sufficiente a garantire l'esonero dalle responsabilità poiché il Decreto richiede che venga "efficacemente attuato" e all'art. 7, comma 4, specifica che l'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando intervengano novità normative o quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.4 I reati presupposto

La responsabilità dell'Ente è circoscritta dal Decreto ad una serie determinata di reati (c.d. reati presupposto). Si tratta di un novero ristretto ma significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso continui interventi legislativi integrativi.

Di seguito si elencano gli articoli del Decreto e le fattispecie illecite da essi richiamate.

I) Art. 24 – *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico"*

Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione:

- truffa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter, co. 2 c.p.).

Reati in materia di finanziamenti pubblici:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.).

II) Art. 24-bis – *"Delitti informatici e trattamento illecito di dati"* (introdotto dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n. 48)

Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- falsità di documenti informatici (art. 491-bis c.p.) e articoli ivi richiamati;
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter);
- detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici e telematici (art. 615-quater

c.p.);

- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies).

12

III) Art. 24-ter – *“Delitti di criminalità organizzata (introdotto dal comma 29 dell’art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94)*

Delitti di criminalità organizzata:

- associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione del co. 6 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all’acquisto e all’alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull’immigrazione clandestina di cui all’art. 12 del D.Lgs. 286/98 (art. 416, co. 6 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, esplosivi ed armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall’articolo 2, terzo comma, della Legge 110/1975 (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.).

IV) Art. 25 - *“Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” (come modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190)*

Reati contro la Pubblica Amministrazione:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) oltre alle eventuali aggravanti di cui all'art. 319-bis;
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- corruzione, pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione ed istigazione alla corruzione di membri degli Organi della Comunità Europea e di funzioni della Comunità Europea e degli Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

13

V) Art. 25-bis – *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento”* (introdotto con art. 6 D.L. 25 settembre 2001, n. 350 e modificato dall'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

VI) Art. 25-bis.1 – *“Delitti contro l'industria e il commercio”* (introdotto con art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)

Delitti contro l'industria e il commercio:

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

VII) Art. 25-ter – “Reati Societari” (introdotto con art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e da ultimo modificato dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38

Reati societari:

- Art. 2621 c.c. False comunicazioni sociali;
- Art. 2622 c.c. False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori;
- Art. 2625 c.c. Impedito controllo;
- Art. 2626 c.c. Indebita restituzione di conferimenti;
- Art. 2627 c.c. Illegale ripartizione di utili e riserve;
- Art. 2628 c.c. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- Art. 2629 c.c. Operazioni in pregiudizio dei creditori;
- Art. 2629-bis c.c. Omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- Art. 2632 c.c. Formazione fittizia del capitale;
- Art. 2633 c.c. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- Art. 2635 c.c. – Corruzione tra privati
- Art. 2635-bis c.c. - Istigazione alla corruzione tra privati
- Art. 2636 c.c. Illecita influenza sull'assemblea;
- Art. 2637 c.c. Aggiotaggio;
- Art. 2638 c.c. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati.

VIII) Art. 25-quater – “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico” (introdotto dall'art. 3, L. 14 gennaio 2003, n. 7)

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle

leggi speciali:

L'art. 25-*quater* non elenca specificamente i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente, limitandosi a richiamare, al comma 1, i delitti previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e, al comma 4, i delitti diversi da quelli disciplinati dal comma 1, ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York.

Per le singole fattispecie di reato connesse all'art. 25-*quater*, si rimanda alla relativa parte speciale.

- IX) Art. 25-*quater*.1 – “*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*” (introdotto dall'art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7)

Delitti contro la persona:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

- X) Art. 25-*quinqies* – “*Delitti contro la personalità individuale*” (introdotto art. 5, L. 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38)

Delitti contro la personalità individuale:

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p. - introdotto con la L. 38/2006);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqies* c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

- XI) Art. 25-*sexies* – “*Abusi di Mercato*” (introdotto dal comma 3 dell'art. 9, L. 18 aprile 2005, n. 62 - Legge comunitaria 2004)

Abusi di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. 58/98);
- manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. 58/98).

- XII) Art. 25-*septies* – “*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*” (introdotto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall'art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)

Delitti in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso con violazione dell'art. 55, co. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge n. 123/07;

- omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 co. 2 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 co. 3 c.p.).

XIII) Art. 25-octies – *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”* (introdotto dall’art. 63, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e integrata con L. 186 del 15 dicembre 2014)

Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita previsti rispettivamente dagli artt. 648, 648-bis e 648-ter c.p:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

XIV) Art. 25-novies – *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* (introdotto dalla lettera c) del comma 7 dell’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)

Delitti in materia di violazione del diritto d’autore:

- i delitti previsti dagli artt. 171, co. 1, lett. a-bis) e co. 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941 n. 633.

XV) Art. 25-decies – *“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”* (introdotto dall’art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dall’art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria:
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

XVI) Art. 25-undecies – *“Reati ambientali”* (introdotto dall’art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

Reati ambientali:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Divieti di scarico - Sanzioni penali (art. 137 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Inquinamento dei siti (art. 257 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del

D.Lgs. n. 152/2006);

- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Violazioni concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis del D.Lgs. n. 152/2006);
- Superamento dei valori limite di emissione (art. 279 del D.Lgs. n. 152/2006);
- Impiego, produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive (art. 3 della Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso (art. 8 del D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo (art. 9 del D.Lgs. n. 202/2007).

XVII) Art. 25-duodecies – *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* (articolo introdotto dall'art. 2, D.lgs 109/2012 e da ultimo modificato dall'art. 30, comma 4, L. 17 ottobre 2017, n. 161)

Articoli richiamati:

- art. 22, comma 12 e 12 bis, D.Lgs. del 25 luglio 1998 n. 286:

12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale
- art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. del 25 luglio 1998, n. 286:

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui: a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; d) il fatto è

commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3: a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento; b) sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro 15.493. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

XVIII) Art. 25-terdecies. "Razzismo e xenofobia" (introdotto dall'art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167)

Articolo richiamato:

Art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654: 3-bis.

Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

XIX) La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146

("Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata") che ha ampliato l'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (Reati Transnazionali)

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di

uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Reati transnazionali:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Sono state inoltre incluse tra i reati presupposto le fattispecie previste dagli artt. 1, comma 1 e 2; 2, commi 1 e 2; 6, comma 4 della legge 7 febbraio 1992, n. 150 (in materia di tutela delle specie animali e vegetali in via d’estinzione e di commercializzazione e detenzione di animali pericolosi) ed i reati contro la fede pubblica del Codice Penale richiamati dall’art. 3-bis, comma 1 della stessa legge 7 febbraio 1992, n. 150, concernenti falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazione di informazioni al fine dell’acquisizione di una licenza o di un certificato, uso di certificati o licenze falsi o alterati.

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere ulteriori fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

2.5 Le sanzioni

Nel caso di affermazione della responsabilità dell’Ente è prevista la comminazione di sanzioni.

Il Decreto, all’articolo 9, elenca le sanzioni previste nei confronti della società e le distingue tra:

- a) sanzione pecuniaria;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

a) La *sanzione pecuniaria* viene sempre applicata in caso di illecito amministrativo dipendente da reato.

Le modalità di commisurazione della sanzione avviene in base ad un sistema di “quote”.

Il giudice, relativamente ad ogni singolo reato, determina il numero delle quote, che sono ricomprese tra un minimo di 100 ed un massimo di 1000, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della singola quota, a sua volta, viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il valore della singola quota va da un importo minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549.

b) Le *sanzioni interdittive* sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate cumulativamente tra loro e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente ed il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri usati per determinare le pene pecuniarie.

c) La *confisca* consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

d) La *pubblicazione della sentenza* di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

2.6 Linee guida

Robintur, ha predisposto il proprio Modello, conformemente a quanto previsto all'art. 6, co. 3 del Decreto e in modo coerente e integrato con il Modello della Controllante Coop Alleanza 3.0.

Il Modello della società ha potuto così beneficiare delle indicazioni fornite dalle Linee Guida per la costruzione di Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborate dall'Associazione di rappresentanza A.N.C.C. (Associazione Nazionale Cooperative Consumo) della controllante, in particolare della metodologia e delle indicazioni progettuali, approvate dal Ministero, in prima istanza nel 2005 e successivamente, nel dicembre 2016, comprensive delle integrazioni rese necessarie dalle novità medio tempore intervenute. .

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ROBINTUR

3.1 Obiettivi perseguiti da Robintur con l'adozione del Modello

La Società con il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ha inteso conformarsi alla sopraccitata normativa e si pone come obiettivo fondamentale la prevenzione di ogni condotta che, pur non costituendo necessariamente un reato rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, risulti in violazione delle norme etiche e di correttezza di riferimento.

Robintur, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle società controllate, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo così come previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante della propria natura società, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di Robintur, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La cultura della legalità, unitamente a quella della trasparenza e alla vocazione alla partecipazione sociale nelle attività caratteristiche e nell'amministrazione dell'azienda, costituiscono da sempre i postulati stessi dell'esistenza e dell'azione sociale e imprenditoriale della Società.

Il Modello si inserisce, pertanto, come ulteriore elemento del sistema di *governance aziendale* e declina, in

conformità al dettato di legge, i criteri e le norme contenute nel Codice Etico di Gruppo già adottato dalla Società.

Robintur si è dotata del Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 Giugno 2006.

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel deliberare l'adozione del suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le disposizioni contenute nel Modello sono state successivamente aggiornate con delibere assunte nelle riunioni del Consiglio di Amministrazione intervenute in data 21 dicembre 2007 e 19 giugno 2009. A seguito della fusione per incorporazione tra Robintur e Nuova Planetario, il Consiglio d'Amministrazione ha ritenuto necessario aggiornare il Modello Organizzativo, oltreché nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Si è provveduto alla completa revisione del Modello che, condividendo lo spirito iniziale, ha però apportato una generale rivisitazione dei contenuti, a seguito dell'aggiornamento della mappatura dei processi "sensibili" e del conseguente perfezionamento del processo di *Risk Assessment*, sino a giungere all'attuale versione adottata con Delibera del

3.2 Approccio metodologico

La necessaria rivisitazione ed implementazione del Modello Organizzativo si è fondata su un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato ("*Mappatura e Analisi del Rischio*") e, specificamente in relazione a queste, ha richiesto l'aggiornamento di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

La Società ha quindi effettuato una mappatura completa delle aree a rischio ai sensi del Decreto, mediante l'identificazione e valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo sistema di controllo interno.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. "*mappatura delle attività sensibili*") è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di Robintur, realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società e mediante l'effettuazione di interviste ai Responsabili delle funzioni coinvolte nelle "attività sensibili".

La redazione del Modello, in particolare, è stata articolata nelle fasi di seguito descritte:

a) acquisizione delle informazioni aziendali: esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo

svolgimento di incontri con i principali responsabili al fine di effettuare una analisi generale dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni e direzioni;

- b) definizione delle "Aree a Rischio Reato": individuazione delle aree aziendali che, con riferimento ai reati presupposto, sono soggette al rischio di commissione reato attraverso specifiche interviste ai singoli soggetti responsabili dei processi aziendali nonché attraverso la definizione delle possibili modalità di commissione dei reati;
- c) mappatura dei processi sensibili e Valutazione del livello di rischio: definite le "Aree a Rischio Reato" si è proceduto alla mappatura dei processi sensibili in esse svolti e alla valutazione dei rischi esistenti considerando i presidi aziendali in essere;
- d) identificazione dei punti di miglioramento: all'esito delle attività dei punti precedenti, sono stati individuati i punti di miglioramento del sistema di controllo interno.

3.3 Il Modello: funzione e struttura

La *funzione* del Modello è la costituzione di un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi prevalentemente in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "*attività sensibili*" (cioè di tutte quelle attività in cui esiste la possibilità di commissione di un reato presupposto) e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Robintur nelle aree di "*attività sensibili*", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Robintur in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico – sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "*attività sensibili* ", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Oltre ai principi già indicati, i punti cardine del Modello sono:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle “attività sensibili” dell’azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

La *struttura* del Modello si articola in Parte Generale, Parti Speciali e Allegati (D.Lgs. 231/2001, Codice Etico di Gruppo, Principi di Comportamento).

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, le caratteristiche del Modello, le misure disciplinari ed i compiti dell’OdV; contiene l’insieme dei principi, le logiche e la struttura del Modello stesso, oltre i seguenti Allegati:

- Allegato n. 1. Decreto Legislativo 231/2001;
- Allegato n. 2. Codice Etico di Gruppo;
- Allegato n. 3. Principi generali di comportamento;
- Allegato n.4 Appendice normativa.
- Allegato n.5 Risk Assessment

Ogni Parte Speciale ha l’obiettivo di sensibilizzare ed informare i destinatari individuati a comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico - sociali e di legalità cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, in ciascuna Parte Speciale sono indicati:

- i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
- le Aree a Rischio Reato e le relative attività sensibili;

- le Direzioni e/o le Funzioni aziendali che operano all'interno di ciascuna delle Aree a Rischio Reato;
- i principali controlli in essere sulle singole "Aree a Rischio Reato";
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i compiti dell'OdV in relazione allo svolgimento di attività di verifica e monitoraggio delle aree a rischio reato.

Le singole Parti Speciali sono qui di seguito elencate:

- Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B - Reati informatici;
- Parte Speciale C - Delitti di criminalità organizzata;
- Parte Speciale D - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo;
- Parte Speciale E - Reati societari e Abusi di mercato;
- Parte Speciale F - Omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale G - Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita;
- Parte Speciale H - Reati in materia di diritto d'autore;
- Parte Speciale I - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale J - Reati Ambientali;
- Parte Speciale K - Reato d'impiego di lavoratori stranieri irregolari;
- Parte Speciale L - Delitti contro la personalità individuale;
- Parte Speciale M - Altri reati.

25

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi allo stato attuale, le tipologie di reato di seguito specificate sono state valutate, seppur astrattamente applicabili alla Società, come non rilevanti per la stessa:

- Art. 25-bis.1 e 25-bis, lett. f bis (Delitti contro l'industria e il commercio e falsità in segni di riconoscimento);
- Art. 25-*quater* del Decreto (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- Art. 25-*quater* 1 del Decreto (Mutilazione degli organi genitali femminili);
- Art. 25-*terdecies* del Decreto (Razzismo e xenofobia);
- Legge 16 marzo 2006, n. 146 (c.d. Reati Transnazionali).

Per le suddette tipologie di reato, sulla base delle valutazioni sopra espresse, non è stato ritenuto necessario redigere parti speciali specifiche, pur essendo previsti specifici principi comportamentali nel Codice Etico di Gruppo.

Tali valutazioni sono state assunte tenendo conto dell'attuale struttura di Robintur, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa, nonché dalla tipologia di reati indicati.

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

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

3.4 L'organizzazione, le deleghe ed i poteri

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, etc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre società del Gruppo);
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Il Sistema di Deleghe rappresenta uno dei principi generali su cui si basa il sistema di controllo interno della Società anche ai fini della realizzazione del presente Modello.

Si intende per *delega* quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

I poteri degli amministratori sono individuati nelle apposite deleghe definite dal Consiglio di

Amministrazione della Società.

Gli altri strumenti principali della comunicazione organizzativa utilizzato dalla Società sono rappresentati da:

- organigramma aziendale;
- matrice delle responsabilità aziendali;
- procedure aziendali.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono rapporti di contrattazione e negoziazione con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) la delega deve definire in modo specifico ed univoco:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Si intende per *procura* il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza e di nomina a propri dipendenti nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, viene conferita una *procura generale funzionale*.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- a) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- c) garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri,

trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, revoca, etc.);

- d) prevedere un reporting sull'utilizzo della procura e sulle principali operazioni svolte nel periodo e che preveda in ogni caso un sistema di controllo sull'operato del procuratore.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

3.5 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Robintur, i quali sono tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

La Società comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

- Amministratori e Sindaci;
- Dirigenti;
- Dipendenti;
- Soggetti terzi (fornitori, consulenti, collaboratori a qualsiasi titolo, etc.).

I principi contenuti nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa. In particolare si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione di Robintur.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della

Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

Nello svolgimento delle proprie mansioni e dei propri incarichi tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs.231/2001 o comunque contrari alla legge e nello svolgimento delle proprie attività rispettano:

- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni contenute nelle parti speciali;
- le disposizioni contenute nelle procedure e previste dalla prassi della Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico di Gruppo, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

3.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 *lett. a* del Decreto) il compito di adottare ed attuare efficacemente il Modello; anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Robintur, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D.Lgs. 231/2001.

Ogni altra miglioria o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del Modello ma ne integri o migliori l'efficienza potrà essere apportata dall'Organismo di Vigilanza e comunicata attraverso le relazioni periodiche rivolte al Consiglio di Amministrazione.

3.7 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Robintur ha sviluppato il presente Modello sulla base delle indicazioni e del sistema adottato dalla controllante COOP Alleanza 3.0.

Le società controllate da Robintur, provvedono mediante apposita delibera al recepimento del presente Modello in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse.

Nel definire il proprio Modello gli amministratori delle singole società del Gruppo dovranno individuare la scelta più coerente con la loro realtà organizzativa, nominare un Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere nell'ambito delle società di appartenenza i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività sensibili e sull'applicazione del Modello medesimo.

Si ricorda che l'art. 6 comma 4 del Decreto consente che i compiti di vigilanza sul funzionamento e

l'osservanza del Modello negli enti di piccole dimensione, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

3.8 Il Modello ed il Codice Etico di Gruppo

Se il Modello si pone l'obiettivo di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati presupposto, prevedendo regole specifiche, il Codice Etico di Gruppo è, invece, finalizzato a promuovere una deontologia aziendale e costituisce uno strumento di portata generale, privo di specifica proceduralizzazione.

Modello e Codice Etico di Gruppo sono strettamente integrati, costituendo il Codice Etico di Gruppo parte integrante del Modello, e formano un *corpus* unico e coerente di norme interne finalizzate ad incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico di Gruppo individua i valori di riferimento, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano al loro interno o collaborano con le stesse, siano essi dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali, pubblica amministrazione, pubblici dipendenti o, più in generale, ogni altro soggetto con il quale s'instauri un contatto.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

4.1 Comunicazione del Modello

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dalla Direzione Rete, Personale e Organizzazione che identifica la migliore modalità di fruizione.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con la Direzione Rete, Personale e Organizzazione con riferimento ad iniziative per la diffusione della conoscenza, della comprensione e della sensibilizzazione dei contenuti del Modello.

4.2 Nei confronti dei Dipendenti

A tutti i nuovi assunti viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello, del Codice Etico di Gruppo e dei Principi di Comportamento all'atto dell'assunzione.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello nella versione aggiornata direttamente sull'*intranet* aziendale in un'area dedicata.

A tutti i dipendenti viene data informativa della pubblicazione della versione aggiornata del Modello sull'*intranet*.

4.3 Nei confronti degli organi sociali

I membri degli organi sociali, all'atto dell'accettazione della nomina, riceveranno comunicazione e dovranno adeguarsi alle prescrizioni previste dal modello e dal Codice Etico di Gruppo.

4.3 Altri soggetti

Per quanto concerne fornitori, collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, mediante la previsione di apposite clausole contrattuali.

Ogni comportamento posto in essere dai partner, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico di Gruppo e nel Modello, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società.

Robintur identifica la modalità più adeguata per rendere disponibile ai soggetti terzi gli strumenti costitutivi del proprio Modello in coerenza con il rapporto instaurati.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali di comportamento

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli art. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che la Società si è data, a norma del citato Decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle misure disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Ogni responsabile di unità organizzativa (responsabile di U.O, Responsabile di funzione) e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

Le regole che seguono, integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della contrattazione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

5.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati), i Collaboratori Esterni, i Partner ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della Direzione Rete, Personale e Organizzazione del Personale di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione ed all'affissione dello stesso negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, L. 300/1970.

Il Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti,

lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. “*Statuto dei lavoratori*”) e s.m.i., del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo Confcommercio, e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

5.3 Criteri sanzionatori

Il tipo e l’entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità dell’infrazione che sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa, negligenza, imperizia);
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- rilevanza degli obblighi violati;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la condotta;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l’entità del danno o del pericolo come conseguenza dell’infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa.

33

La recidiva costituisce un’aggravante e comporta l’applicazione di una sanzione più grave.

5.4 Il procedimento per l’accertamento delle violazioni

E’ atteso il coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni dei principi che compongono il Modello adottato.

Inoltre, in tutti i casi in cui l’OdV riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l’obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli, che ritenga opportuni, rientranti nell’ambito della propria attività.

Esaurita l’attività di verifica e di controllo, l’OdV valuta, e, se ritiene che si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello, segnala la stessa agli organi aziendali competenti.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni è quello previsto dalla Società in conformità con quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori.

5.5 Nei confronti dei Dipendenti

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dalle "Disposizioni Aziendali e Norme Disciplinari" (che riassunte a titolo esemplificativo e non esaustivo vengono di seguito riportate), nel rispetto delle procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro in vigore.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- *rimprovero verbale*
 - *rimprovero scritto;*
 - *multa non superiore l'importo di 3 ore di retribuzione;*
 - *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;*
 - *licenziamento disciplinare.*
-
- Incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto, il lavoratore che:
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento difforme dalle regole stabilite nel presente Modello, delle Procedure e nel Codice Etico di Gruppo e portate a conoscenza di tutti i dipendenti dalla Società".

 - Incorre nel provvedimento della multa non superiore l'importo di 3 ore di retribuzione, il lavoratore che:
 - violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio, più comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento ripetutamente difforme dalle regole stabilite nel presente Modello, nelle Procedure e nel Codice Etico di Gruppo e portate a conoscenza di tutti i dipendenti dalla Società con appositi ordini di servizio".

- Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni, il lavoratore che:
 - nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Robintur, arrechi danno alla Società e la esponga a situazioni oggettive di pericolo, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti da "comportamenti difforni dalle regole stabilite nel presente Modello, nelle Procedure e nel Codice Etico di Gruppo portate a conoscenza di tutti i dipendenti dalla Società con appositi ordini di servizio".

- Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare, il lavoratore che:
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di Robintur delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare, nelle fattispecie descritte, la determinazione di un grave danno o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra descritte, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la difformità.

Per quanto riguarda l'accertamento delle sopraesposte infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, valgono le considerazioni già espresse in merito ai poteri conferiti all'Organismo di Vigilanza di concerto con il Consiglio di Amministrazione.

5.6 Nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, sarà cura dell' OdV darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che provvederà ad applicare, nei loro confronti, un provvedimento di intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di cinque giorni per proporre le proprie difese.

Sono fatte salve le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dirigenti cooperativi.

Le fasi del procedimento disciplinare vanno tempestivamente comunicate all'OdV.

5.7 Misure nei confronti di persone con funzioni di rappresentanza e di amministrazione

Le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti del Presidente, del Vice Presidente e degli altri membri del Consiglio di Amministrazione, nonché da qualunque altro soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che eserciti anche di fatto la gestione e il controllo della Società.

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello Organizzativo, nel caso di:

- omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure previste nel Modello Organizzativo o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'ODV circa eventuali violazioni poste in essere da altri dipendenti di cui si abbia prova diretta e certa;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione in qualunque forma del sistema di controllo;
- segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel Modello effettuate con dolo o colpa grave
- violazione degli obblighi volti ad assicurare il rispetto delle misure di tutela nei confronti del segnalante, tra cui in particolare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La commissione degli illeciti disciplinari di cui sopra è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i seguenti provvedimenti disciplinari: revoca delle deleghe e/o dalla carica di Presidente e Vice Presidente nell'ipotesi di reiterata violazione colposa dei Principi Generali di Comportamento e/o delle Procedure previste dal Modello o di violazione colposa degli obblighi rilevanti ai sensi del punto 5.2.1, lett. c, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, delibera la revoca della delega e/o dalla carica di Presidente e Vice Presidente. La revoca della delega e/o dalla carica si applica altresì in caso segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello effettuate con colpa grave.

- revoca dalla carica di Consigliere di Amministrazione nell'ipotesi di violazione dolosa dei Principi Generali di Comportamento e/o delle Procedure previste dal Modello nonché degli obblighi rilevanti ai sensi del punto 5.2.1, lett. c, il Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'applicazione della precedente sanzione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'Assemblea di procedere alla revoca dalla carica di Consigliere di Amministrazione.

37

Costituiscono violazioni per cui è sempre proposta all'Assemblea la revoca dalla Carica di Consigliere di Amministrazione:

- l'aver agito, in caso di delitti colposi previsti dal Decreto 231: nonostante la previsione dell'evento; nel caso si verificano gravi eventi lesivi; nell'ipotesi di macroscopica sottovalutazione del rischio, tenuto conto del livello di prevedibilità dell'evento;
- l'elusione fraudolenta delle misure indicate dal Modello, finalizzata alla commissione di un reato previsto dal Decreto 231;
- la violazione/elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione o la falsificazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero ostacolo alle funzioni di controllo dell'ODV mediante impedimento all'accesso delle informazioni e alla documentazione richieste;
- l'aver effettuato con dolo segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello;

- la violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Nella ipotesi di violazione posta in essere dall'intero CdA, il Collegio Sindacale deve – in caso di omissione o ritardo da parte degli amministratori o negli altri casi previsti dall'art. 2406 comma 2 c.c., convocare l'Assemblea dei soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti, dandone preventiva comunicazione all'OdV.

Nel caso in cui la violazione integri un reato previsto dal Decreto 231 in cui sia coinvolto anche il Collegio sindacale, l'OdV ne dà comunicazione agli Organismi Territoriali che sono tenuti ad informarne tempestivamente i soci affinché adottino le iniziative più opportune ai sensi degli artt. 2367 o dal 2409 c.c.

Nel caso di violazioni poste in essere da un Amministratore che rivesta altresì la qualifica di dipendente, è fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

5.8 Nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale della Società, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo procederà ad emettere nei confronti dell'autore della violazione un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese.

In presenza di casi di violazioni gravi e/o reiterate, il Consiglio d'Amministrazione dovrà inoltre convocare senza indugio, ma nel rispetto dei termini di difesa suddetti, l'Assemblea affinché vengano adottati i provvedimenti ritenuti opportuni, sino alla revoca, fatta salva l'azione di responsabilità.

Le fasi del procedimento disciplinare vanno tempestivamente comunicate all'OdV.

5.9 Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione, da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente.

Costituisce violazione, per cui è idonea quale giusta causa la revoca dall'incarico, la mancata tutela dell'identità del segnalante (whistleblower), fatto salvo per i casi previsti dalla legge.

5.10 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Professionisti

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Professionisti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali appositamente inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento la Società possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Regolamento delle attività dell'Organismo di Vigilanza di Robintur

Premessa

E' istituito presso Robintur un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

Caratteristiche dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve:

- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere privo di compiti operativi e indipendente dalle attività di gestione della società, ovvero in palese contrasto con le attività di controllo dell'OdV;
- realizzare e mantenere costantemente aggiornato un flusso di comunicazione con il CdA della Società ed anche con il Collegio Sindacale, quando richiesto;
- possedere i requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal D.Lgs. 159/2011.

40

I poteri ad esso affidati sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Robintur.

Modalità di nomina dei componenti dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza è istituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione nella quale vengono fissati i requisiti, i compiti, la durata, le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso.

L'Organismo è composto da uno a tre soggetti e può dotarsi di staff.

La nomina dei componenti l'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota ai soggetti nominati e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali.

Cessazione dell'incarico

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente a chi esercita i poteri di nomina e quindi al CdA, con decisione presa per delibera.

I membri dell'OdV possono essere revocati per giusta causa nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti casi:

- a seguito di condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- la condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- di stasi operativa;
- di colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne ovvero sopravvenuto conflitto di interesse;
- di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. *patteggiamento*, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un componente *ad interim*.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno un mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

Durata in carica

Il CdA, nella delibera di nomina dell'OdV, ne definisce anche la durata. Al termine del suo mandato, l'OdV è comunque rinnovabile.

In caso di temporaneo impedimento di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione può provvedere alla nomina di uno o più supplenti. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

Requisiti di professionalità e di onorabilità

I membri dell'Organismo di Vigilanza, unitamente all'eventuale staff operativo a supporto, devono avere un

profilo professionale e personale che non possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per professionalità si intende il bagaglio di strumenti, tecniche e caratteristiche personali che i membri ed i loro collaboratori devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

In dettaglio, per garantire un'adeguata gestione delle responsabilità attribuite all'Organismo, si ritiene necessario che il CdA, al momento della nomina, valuti per i componenti dell'Organismo le seguenti caratteristiche:

a) Competenze (da valutare cumulativamente per l'insieme dei componenti l'OdV)

- Conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la Società;
- Conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- Capacità di individuazione e valutazione dei rischi e degli eventuali impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale;
- Conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di Audit e di chi svolge attività ispettiva.

b) Caratteristiche personali (da valutare per ciascun componente l'OdV)

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

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- monitorare l'efficacia del Modello verificandone l'idoneità a prevenire il verificarsi dei reati indicati dalla legge;
- promuovere l'aggiornamento del Modello al fine di recepire le modifiche dell'organizzazione aziendale e le eventuali modifiche legislative.

Funzioni e poteri

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per consentire le attività di indagine, analisi e controllo; su tali informazioni l'OdV è

tenuto all'assoluto riserbo, fatto salvo l'utilizzo delle informazioni e dei dati per l'esercizio dei propri compiti istituzionali.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, è fatto obbligo in capo a qualunque dipendente e/o componente degli organi sociali di fornire i dati richiesti. Qualora i destinatari della richiesta dell'OdV intendano eccepire il segreto aziendale su particolari dati o l'abuso dei poteri ispettivi da parte dell'OdV, debbono immediatamente informare il Consiglio di Amministrazione, che assumerà ogni informazione al riguardo e delibererà in merito. In ogni caso della richiesta, dell'opposizione e della decisione del Consiglio di Amministrazione dovrà conservarsi completa documentazione scritta.

Autonomia di Spesa

L'OdV è dotato di una autonomia di spesa prevista dal budget annuale deliberato dal Consiglio di Amministrazione. Importi di spesa superiori a quanto previsto dal budget devono essere sottoposti ad una preventiva autorizzazione da parte del CdA.

Collaboratori Interni ed Esterni

Nello svolgimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza, a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici richiesti per l'espletamento di alcune attività di controllo, potrà avvalersi della collaborazione di risorse interne, per quanto possibile, nonché di professionisti esterni.

L'incarico formale ed a tempo determinato, ai professionisti esterni, verrà definito e deliberato dal Consiglio di Amministrazione. I collaboratori, tuttavia, dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Nella scelta dei membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di:

- garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza ed i soggetti, invece, sottoposti alla sua vigilanza;
- impedire una situazione di conflitto di interesse (di diritto o di fatto) con la Società anche attraverso i propri familiari;
- non nominare soggetti interdetti, inabilitati, falliti o condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Flussi informativi dell'OdV agli organi Societari

L'Organismo di Vigilanza 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 tipologie di comunicazioni:

- a) su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) su base almeno annuale, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;
- c) relazioni specifiche nel caso di interventi su operazioni rilevanti o di indagini di approfondimento richieste dalla Direzione Aziendale.

L'OdV può essere convocato su richiesta dei suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto annuale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle funzioni.

Le soluzioni relative ai flussi informativi dell'OdV devono rispondere all'esigenza di garantire un riporto gerarchico il più elevato possibile per fini di autonomia ed indipendenza rispetto alla struttura aziendale nel suo complesso.

Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'art. 6 del Decreto stabilisce che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, aventi in particolar modo ad oggetto le eventuali violazioni del Modello e delle procedure aziendali. Le informazioni fornite all'OdV sono finalizzate a migliorare le attività di controllo, ma non comportano un obbligo dello stesso di attivarsi qualora discrezionalmente non reputato necessario od opportuno.

Di seguito sono pertanto descritti specifici canali informativi, diretti a costituire un flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

I dipendenti ed i dirigenti della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti a Robintur, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del

Decreto. La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare. L'obbligo informativo è altresì rivolto a tutte le funzioni aziendali e, in particolare, alle strutture ritenute a rischio di commissione di reati presupposto di cui alla Mappatura delle Aree a Rischio Reato contenuta nel Modello.

In particolare, devono essere tempestivamente comunicati o trasmessi all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, del Codice Etico di Gruppo e di Comportamento, delle procedure aziendali, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- i risultati di eventuali audit interni, condotti sulle Aree a Rischio Reato e segnalazione delle eventuali non conformità riscontrate;
- le relazioni dei procedimenti disciplinari attivati dalla Società in relazione alla violazione del Modello, del Codice Etico di Gruppo e di Comportamento, delle procedure aziendali e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non applicazione delle sanzioni con le relative motivazioni;
- ogni segnalazione avente ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Codice Etico di Gruppo;
- le relazioni sulle attività di formazione aziendale pianificate in merito alla 231;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la relazione periodica in merito alla casistica degli infortuni sul lavoro, dei mancati infortuni e delle malattie professionali per ciascun sito aziendale, con indicazione dei centri/reparti nei quali si sono verificati e delle cause che hanno cagionato tali infortuni;

In ogni caso, i responsabili delle Direzioni /Funzioni interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare all'OdV, ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e informazioni disponibili.

La Società, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha intrapreso l'implementazione di un sistema di whistleblowing e proseguirà nel costante miglioramento del servizio al fine di adottare le *best practices* di riferimento.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, Robintur:

- a) ha istituito due canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; condividendo la presente scelta con l'OdV si prevede che le segnalazioni possono essere inoltrate all'indirizzo di posta ordinaria del Coordinatore dell'Organismo e/o mediante posta elettronica all'indirizzo appositamente istituito a tale scopo; b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

46

Le segnalazioni all'OdV possono essere inoltrate per posta ordinaria all'indirizzo del Coordinatore dell'Organismo di Vigilanza o mediante l'accesso alla piattaforma digitale.

Entrambi gli indirizzi sono rinvenibili nell'apposita sezione del sito internet della Società, www.robintur.it.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. L'OdV fornisce adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge.

Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo 6, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, si rammenta che, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.