

**EPTA S.p.A.**  
Sede legale  
Via Mecenate, 86  
20138 Milano - Italy

T. +39 02 55403211  
F. +39 02 55401023  
info@eptarefrigeration.com  
www.eptarefrigeration.com

Iscrizione Registro Imprese Milano  
Cod.Fisc. e P.Iva n. 04160730968  
Cap. Soc. Euro 68.998.000 i.v.  
Iscritta al REA di Milano n. 1730229



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Approvazione CDA del 20 novembre 2008

Modifiche CDA del 26 luglio 2012

Modifiche CDA del 24 febbraio 2015

Modifiche CDA del 31 maggio 2016

Modifiche CDA del 26 luglio 2018

Modifiche CDA del 24 febbraio 2022

Modifiche CDA del 21 giugno 2023



## INDICE

<b>A. PARTE GENERALE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO ...</b>	<b>3</b>
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EPTA S.P.A ...</b>	<b>6</b>
<b>2.1 L'APPROCCIO METODOLOGICO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 STRUTTURA DEL MODELLO ADOTTATO .....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 SISTEMA ORGANIZZATIVO, SEPARAZIONE DEI RUOLI E SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI, MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE.....</b>	<b>8</b>
<b>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 IDENTIFICAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EPTA .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2 FUNZIONI E POTERI .....</b>	<b>11</b>
<b>3.3 SEGNALAZIONI.....</b>	<b>12</b>
<b>3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>12</b>
<b>3.5 RAPPORTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI</b>	<b>13</b>
<b>4. LE TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI .....</b>	<b>13</b>
<b>5. IL SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO .....</b>	<b>14</b>
<b>5.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>14</b>
<b>5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....</b>	<b>14</b>
<b>5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....</b>	<b>15</b>
<b>5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>16</b>
<b>5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI .....</b>	<b>16</b>
<b>6. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE .....</b>	<b>16</b>
<b>6.1 DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>16</b>
<b>6.2 COMUNICAZIONE.....</b>	<b>17</b>
<b>6.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>17</b>

## A. PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 contenente la "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" (il "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**") ha introdotto, nell'ordinamento giuridico italiano, un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (tra i quali società, associazioni, consorzi), per alcuni tipi di reati ed illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che agiscono in suo nome e/o per suo conto.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati e gli illeciti amministrativi richiamati tassativamente dal Decreto e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti, possono essere ricompresi nelle seguenti categorie:

1. **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto)<sup>1</sup>;
2. **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-bis del Decreto)<sup>2</sup>;
3. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto)<sup>3</sup>;
4. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto);
5. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto);
6. **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto)<sup>4</sup>;
7. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del Decreto);
8. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto);

<sup>1</sup> Così come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (L. 190/2012), in relazione all'introduzione del reato di "induzione indebita a dare e promettere utilità" (art. 319-quater c.p.) e dalla Legge n.25/2022, legge di conversione del c.d. Decreto Sostegni ter n. 4/2022, avente ad oggetto "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, di salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico".

<sup>2</sup> Così come modificati dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133 (L. 133/2019), in relazione all'introduzione al co. 3 dei nuovi reati presupposto in termini di "Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica" e dalla Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020".

<sup>3</sup> Così come modificati dalla Legge n. 236/2016, entrata in vigore il 7 gennaio 2017, in relazione all'introduzione del reato di "Traffico di organi prelevati da persona vivente".

<sup>4</sup> Così come modificati dalla: Legge 6 novembre 2012, n. 190 (L. 190/2012), in relazione all'introduzione del reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) – successivamente modificato con Decreto Legislativo del 15 marzo 2017, n. 38 (D.Lgs. 38/2017); dalla Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione dei reati di "false comunicazioni sociali" (art. 2621 c.c.), "false comunicazioni sociali delle società quotate" (art. 2622) e "false comunicazioni sociali di lieve entità" (art. 2621-bis), con relativa ridefinizione delle sanzioni; dall'introduzione del reato di "istigazione alla corruzione tra privati" a seguito dell'introduzione nel Codice Civile dell'art. 2635-bis; dal Decreto legislativo n. 19 del 2 marzo 2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" per il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del cd. "certificato preliminare".

9. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto)<sup>5</sup>;
10. **Abusi di mercato** (art. 25-sexies del Decreto);
11. **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto);
12. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto)<sup>6</sup>;
13. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1 del Decreto)<sup>7</sup>;
14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto);
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto);
16. **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto)<sup>8</sup>;
17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto)<sup>9</sup>;
18. **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto)<sup>10</sup>;
19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies del Decreto)<sup>11</sup>;
20. **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)<sup>12</sup>;

<sup>5</sup> Così come modificati dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199 (L. 199/2016) in relazione all'introduzione del reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 306 bis c.p.).

<sup>6</sup> Così come modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (L. 186/2014) in relazione all'introduzione del reato di "autoriciclaggio" (art. 648-ter.1 c.p.) e dal Decreto Legislativo n. 195/2021 "Attuazione della Direttiva UE 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale.

<sup>7</sup> Introdotti nel novero dei reati D.Lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore in data 14 dicembre 2021 del Decreto Legislativo n. 184/2021 «Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio».

<sup>8</sup> Così come integrati dalla Legge del 19 maggio 2015, n. 68 (L. 68/2015) che ha introdotto nel codice penale otto nuovi illeciti all'interno del Titolo VI-bis (Libro II) "Dei delitti contro l'ambiente" indicandone la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le relative sanzioni.

<sup>9</sup> Così come modificati dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 (L. 161/2017) che ha integrato l'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01 con due nuove fattispecie di reato riconducibili al favoreggiamento all'immigrazione clandestina.

<sup>10</sup> Introdotti nel novero dei reati D.Lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (L. 167/2017).

<sup>11</sup> Introdotti nel novero dei reati D.Lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore della Legge 3 maggio 2019, n. 39 (L. 39/2019) che ha dato attuazione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, stipulata a Magglingen il 18 settembre 2014.

<sup>12</sup> Introdotti nel novero dei reati D.Lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore della Legge di conversione del 19 dicembre 2019, n. 157 (L. 157/2019) avente a oggetto la "Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" e successiva entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale. Si segnala, inoltre, che tale articolo è stato da ultimo modificato con l'entrata in vigore del D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, recante "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari".

21. **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto)<sup>13</sup>;

22. **Reati contro il patrimonio culturale** (artt. 25-septiesdecies e 25-duoedecies)<sup>14</sup>;

23. **Reati transnazionali** (art. 10 L. 146/2006).

Affinché si ravvisi la responsabilità amministrativa degli enti, i reati devono essere commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da:

- soggetti in posizione apicale, ossia persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali.

Per i reati commessi da soggetti in posizione apicale, la normativa prevede una presunzione di responsabilità a carico dell'ente. È posto a carico dell'ente l'onere di dimostrare l'assenza della propria responsabilità derivante dalla colpa di organizzazione. Infatti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che **l'Ente non risponde del reato** commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui:

- a) dimostri di aver "adottato ed efficacemente attuato", prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- b) abbia inoltre istituito un idoneo organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, **l'Ente è responsabile se** la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'Ente ha carattere di autonomia ed oggettività ed in quanto tale si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. In più, essa sussiste anche quando l'autore materiale del reato non è stato identificato o non è imputabile ed anche quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero - nei casi ed alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale - sempre che:

- ciò avvenga nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- l'Ente abbia in Italia la sua principale sede;
- per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi;

<sup>13</sup> Introdotto nel novero dei reati D.Lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2020 che contempla i reati di cui al DPR 23 gennaio 1973, n. 43.

<sup>14</sup> Introdotti nel novero dei reati D.Lgs 231/01 a seguito dell'entrata in vigore in data 23 marzo 2022 della Legge n. 22 del 9 marzo 2022, avente ad oggetto "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", che ha esteso il catalogo dei reati presupposto 231 con le fattispecie di reato presupposto in materia di illeciti contro il patrimonio culturale.

- vi sia, nelle ipotesi disciplinate dagli artt. 9 e 10 c.p., richiesta del Ministero di Giustizia anche nei confronti della Società.

Le sanzioni a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche sono di differenti tipologie:

- sanzioni pecuniarie, calcolate tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni sono applicabili anche in via cautelare qualora il pubblico ministero, nel corso del procedimento, ritenga sussistere gravi indizi e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi nuovamente illeciti della stessa natura;

- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

## 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EPTA S.P.A

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, EPTA S.p.A. (in seguito anche "EPTA" o "Società"), conformemente alle politiche aziendali proprie e del Gruppo cui appartiene, nonché ad una prassi ormai diffusa tra le aziende del proprio settore, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di un Codice Etico e di un Sistema Disciplinare.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che partecipano all'organizzazione imprenditoriale di EPTA e, quindi, dei soci, degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori, delle controparti contrattuali e, più in generale, di chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con Epta ("Destinatari") affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e leciti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, il Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza e in generale dai Destinatari, e dai quali possa derivare la responsabilità della Società stessa.

Il presente documento si compone di tre parti:

### I. Parte Generale:

- descrive gli elementi essenziali del Modello stesso, in termini di principi ispiratori e modalità operative seguite per il suo sviluppo e aggiornamento, i tratti distintivi

dell'organismo preposto alla vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**"), il relativo sistema disciplinare definito da EPTA nonché le modalità di diffusione del Modello;

## II. Parte Speciale:

- contiene le "Sezioni", vale a dire l'insieme dei principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare i processi per i quali è stato rilevato un potenziale rischio di commissione di uno dei reati e illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## III. Codice Etico.

### 2.1 L'APPROCCIO METODOLOGICO

In linea con quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emesse da Confindustria (ultimo aggiornamento giugno 2021), il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Epta risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell'elaborazione del Modello si è tenuto conto, inoltre, dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, del sistema di corporate governance esistente, del sistema di procure e deleghe, dei rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, delle prassi e procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello viene sottoposto ai necessari aggiornamenti, in caso di evoluzione degli assetti aziendali e di mutamenti del contesto in cui la Società opera, nonché in considerazione di eventuali mutamenti normativi con impatto sulla stessa.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza e dalla dottrina, la Società, attraverso un processo strutturato che ha visto il coinvolgimento del management, ha proceduto dunque con:

- l'analisi della normativa contenuta nel Decreto e successive integrazioni;
- la mappatura delle attività aziendali "sensibili", cioè di quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'analisi e definizione delle responsabilità operative e di controllo delle funzioni aziendali coinvolte;
- l'analisi delle procedure di controllo esistenti e delle modalità di gestione delle risorse finanziarie e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate – con riferimento alle attività aziendali sensibili – alla riduzione del rischio di commissione del reato;
- l'identificazione e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- la formalizzazione della mappatura nel documento di c.d. "risk assessment", predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, volta per volta aggiornato, debitamente archiviato e a disposizione, su richiesta;
- la sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvare e recepire il Modello mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti dello stesso, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la facoltà di apportare integrazioni non di rilievo e modifiche formali al Modello, ovvero meri aggiornamenti che dovessero essere resi necessari da modifiche legislative intercorse, informando il Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

## 2.2 STRUTTURA DEL MODELLO ADOTTATO

Nella definizione del Modello è posta particolare attenzione al disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- 1) la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- 2) una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- 3) che le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'organizzazione siano periodicamente valutate al fine di accertare la loro congruità rispetto agli obiettivi assegnati;
- 4) che i processi operativi siano tracciabili e corredati di adeguata documentazione (cartacea e/o informatica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole prestabilite, anche in ottemperanza alle norme in vigore;
- 5) che i processi e le operazioni predefinite siano misurati con criteri e parametri obiettivi e che il flusso consuntivo dei dati inerenti sia regolato in modo da permettere, periodicamente, la valutazione dell'efficienza dei processi stessi nel raggiungimento degli obiettivi prestabiliti;
- 6) la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali; in particolare, l'accesso ai dati è consentito agli operatori muniti di adeguati poteri e profili e solo per quanto occorre all'espletamento dei compiti assegnati;
- 7) che il Sistema di Controllo Interno implementato sia sottoposto ad una continua attività di supervisione per valutarne efficacia e efficienza e proporre i necessari adeguamenti.

## 2.3 SISTEMA ORGANIZZATIVO, SEPARAZIONE DEI RUOLI E SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI, MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

La Società adotta una struttura di procedure formalizzate per disciplinare le diverse attività. Tali procedure sono periodicamente aggiornate, sono illustrate ai dipendenti mediante appositi prospetti informativi e sono a disposizione degli stessi presso il sistema documentale di Gruppo.

Per ogni procedura viene inoltre identificata la figura aziendale responsabile della redazione e delle

eventuali integrazioni.

Il sistema organizzativo ed il sistema delle deleghe e dei poteri sono stati redatti con chiarezza e adeguatamente presentati ai dirigenti, dipendenti e collaboratori in genere.

Sono state identificate con precisione le attribuzioni di responsabilità, la definizione delle gerarchie interne, l'assegnazione di attività e di compiti gestionali con particolare attenzione alla separazione delle funzioni e a potenziali situazioni di conflitto di interessi: la struttura organizzativa della società consente di individuare chiaramente i soggetti dotati di specifici poteri che possono assumere, in nome e per conto della società (procure generali e speciali), obbligazioni verso terzi.

La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe viene aggiornato in presenza di variazioni organizzative o di variazione dei soggetti delegati.

Pari importanza rivestono anche la tracciabilità delle operazioni, delle transazioni e dei documenti giustificativi. Le procedure prevedono le verifiche da eseguire in ordine ai controlli sui processi decisionali e meccanismi di controllo (es. verifiche congiunte, riconciliazioni, ecc..) finalizzati a rendere efficiente il sistema di gestione dei dati e delle informazioni societarie.

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti in EPTA risultano fondati su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regola l'intero ciclo passivo, dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali, basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti;
- un sistema informatico (tra cui SAP) basato sulla tracciabilità di tutti gli atti compiuti.

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 IDENTIFICAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EPTA

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- Autonomia  
All'OdV deve essere garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da forme di interferenza e condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, soprattutto, dell'organo dirigente. È fondamentale, inoltre, che sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia accesso alle informazioni aziendali e che sia dotato di risorse adeguate così da avvalersi, nel caso ne ravvisi l'opportunità, del supporto di esperti e tecnici nell'esercizio della sua attività.
- Indipendenza  
All'OdV deve essere garantita l'indipendenza economica - strutturale e l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. In caso di soggetti interni alla

struttura aziendale, essi devono godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere dotati di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

- Professionalità  
I membri dell'OdV devono essere dotati di professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. In primo luogo, è rilevante individuare professionisti dotati di competenze tecniche tali da poter implementare gli strumenti e le misure più idonee a prevenire la commissione dei reati; in secondo luogo, assicurare che almeno uno dei membri abbia competenze di tipo giuridico.
- Continuità d'azione  
L'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, nonché verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso.

Il decreto non individua espressamente le caratteristiche relative alla composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida dettate dalle principali Associazioni di categoria suggeriscono che, al fine di garantire l'effettività dei controlli, la composizione dell'OdV deve essere adeguata alle dimensioni e al tipo di attività dell'ente.

Così, per le imprese di piccole dimensioni si può individuare un OdV monocratico o, come indicato dall'art. 6, comma 4, del decreto, affidare i relativi compiti e poteri all'organo dirigente. Per le organizzazioni più complesse, invece, è preferibile individuare un OdV in composizione collegiale (due o più membri).

Sulla base di questo presupposto, l'Organismo di Vigilanza della Società è costituito in forma collegiale; spetta al Consiglio di Amministrazione che provvede alla nomina determinare il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, da un minimo di due ad un massimo di tre, fermo restando che un membro va individuato nel Responsabile Internal Audit e che la funzione di Presidente va assegnata ad un membro esterno .

Al fine di garantire l'efficace esecuzione dei compiti di vigilanza e controllo, come già evidenziato, è fondamentale che ciascun membro dell'OdV sia in possesso di adeguate competenze professionali. Epta seleziona e nomina i professionisti sulla base dell'analisi dei rispettivi *curricula*, valorizzando le esperienze maturate in materia di responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/2001, di prevenzione e gestione del rischio in relazione alle caratteristiche e ambito operativo della Società, di Internal auditing e controllo interno.

La Società ha inoltre stabilito requisiti specifici di eleggibilità e onorabilità per i membri di tale organismo.

Non possono essere nominati membri dell'OdV:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c.;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- coloro che sono titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- coloro che si trovano in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- coloro che non presentano i requisiti di onorabilità indicati dall'art. 2, comma 1, lett. a) e b) del D.M. 30 marzo 2000, n. 162;
- coloro che sono destinatari di sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o di decreto penale di condanna, anche non divenuto irrevocabile, o di sentenza di applicazione della pena su richiesta, ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati previsti dal D. Lgs 231/01.

Il verificarsi anche di una sola condizione comporta l'ineleggibilità ovvero la decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

La durata del mandato che il Consiglio di Amministrazione ha affidato all'OdV è di tre esercizi; il mandato può essere rinnovato per periodi di uguale durata dal Consiglio di Amministrazione; in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza decaduto per scadenza del mandato rimane in carica fino alla sua sostituzione e/o conferma.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, può inoltre revocare il mandato affidato all'Organismo di Vigilanza; motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del/dei soggetti/o nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato, ovvero la mancanza o perdita dei requisiti sopra indicati per il compimento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza è vincolato alla piena riservatezza su ogni dato ed informazione acquisita nello svolgimento della propria attività.

### 3.2 FUNZIONI E POTERI

All'OdV di EPTA sono affidati i seguenti compiti:

1. vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
2. valutazione in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale capacità, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, di prevenire i comportamenti non voluti e la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
3. analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
4. cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti ovvero in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e del cambiamento delle previsioni normative;
5. presentazione di proposte di adeguamento e/o modifica del Modello verso il Consiglio di Amministrazione;
6. *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
7. promozione e verifica delle attività formative nelle materie e fattispecie oggetto del Decreto;
8. cura dei flussi informativi di competenza con le altre funzioni aziendali;
9. esame e valutazione delle segnalazioni relativamente alle materie e fattispecie oggetto del Decreto.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza viene svolta sulla base dei seguenti principi:

- le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione, responsabile del funzionamento ed efficacia del Modello, deve svolgere attività di vigilanza sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere tutte le informazioni necessarie per il corretto svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'esercizio delle sue funzioni, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture di Epta ovvero di consulenti esterni;
- nell'ambito delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione di risorse finanziarie di importo adeguato da proporre all'Organismo di Vigilanza, dotazione di cui tale organo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, senza la necessità di ulteriori approvazioni o autorizzazioni;
- l'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga necessario e/o opportuno, può redigere ed adottare un regolamento che disciplini lo svolgimento delle proprie attività, documento

che non potrà essere modificato e/o approvato da parte di altri organi societari al fine di garantire la totale autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza stesso;

- l'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

### 3.3 SEGNALAZIONI

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze a cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso.

In conformità al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, la Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello un canale di segnalazione ("**Canale di Segnalazione**") confidenziale e protetto per segnalare (anche in forma anonima, se il Destinatario preferisce) in buona fede e per quanto di diretta conoscenza, fattispecie circostanziate basate su elementi di fatto precisi e concordanti nonché su ragionevoli sospetti, acquisiti in ambito lavorativo, che sono o possono essere ragionevolmente collegati alla violazione:

- (i) del Codice Etico;
- (ii) delle policy, direttive e procedure aziendali della Società;
- (iii) di norme di legge o regolamentari;
- (iv) del D.Lgs. 231/2001 e delle regole di condotta, dei divieti e dei principi di controllo previsti nel presente Modello.

Il Canale di Segnalazione è disponibile al seguente indirizzo:  
<https://eptawhistleblowing.integrityline.com/>.

La Società ha adottato un'apposita procedura, denominata "Procedura di Segnalazione del Gruppo Epta" (*Epta Group Whistleblowing Procedure*), pubblicata sul sito internet di Epta, che dettaglia tra l'altro le modalità di inoltro della segnalazione ed alla quale si rinvia.

Al segnalante è garantita la riservatezza della sua identità al fine di evitare qualsiasi forma di intimidazione, discriminazione e ritorsione, nonché azioni e comportamenti che possano arrecare danni reputazionali o un trattamento sfavorevole nei suoi confronti, ferma restando la possibilità per la Società di adottare sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante che risulti aver effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione falsa e/o diffamatoria e/o fuorviante.

### 3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Oltre ai contenuti delle eventuali segnalazioni (rif. par. 3.3) deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione utile allo stesso per valutare la rischiosità insita nei processi aziendali, nonché per svolgere le proprie attività di verifica e vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

Per tale finalità sono previsti flussi informativi di carattere periodico, ovvero istituiti all'occorrenza,

predisposti e trasmessi dalle Funzioni aziendali che - in forza delle proprie attribuzioni - svolgono attività operativa nell'ambito dei processi e da quelle preposte alle attività di controllo.

Le informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche e i canali informativi da utilizzare, sono individuate dall'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, i Responsabili di Funzione della Società sono tenuti a trasmettere qualunque ulteriore informazione di cui l'OdV faccia esplicita richiesta e che sia utile all'esercizio delle sue attività.

### **3.5 RAPPORTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI**

In caso di gravi anomalie nel funzionamento e nell'osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'Organismo di Vigilanza riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, con cadenza semestrale, elabora un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ad oggetto:

- sintesi dell'attività, dei controlli svolti nel periodo di riferimento e delle risultanze degli stessi;
- eventuali aggiornamenti del quadro normativo di riferimento;
- valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- pianificazione generale delle attività programmate per il semestre successivo;
- procedure disciplinari attivate ed eventuali sanzioni applicate;
- segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e può a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello e alle problematiche ad esso inerenti.

## **4. LE TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI**

Le tipologie di reati ex D.Lgs. 231/2001 considerati rilevanti per l'attività svolta da EPTA, quali disciplinati nella parte Speciale del Modello, sono:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica a danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c) delitti in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d) concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- f) reati societari (art. 25-ter);
- g) corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- h) delitti commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- i) reati di ricettazione e riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- j) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- k) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- l) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);

- m) reati ambientali (art. 25-undecies);
- n) impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- o) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- p) reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Di conseguenza, è ragionevolmente esclusa, con riferimento a EPTA, la rilevanza delle seguenti tipologie di reato ex D.Lgs. 231/2001:

- falsità in strumenti di pagamento o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- il carattere di "transnazionalità" per i delitti di criminalità organizzata;
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).

Gli atti e le operazioni a rischio afferenti alle suddette tipologie di reati sono denominati "Attività a rischio" e sono specificati nella Parte Speciale del presente Modello.

## **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO**

### **5.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 – nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa – ha previsto alla lettera e) l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità alla Società delle condizioni esimenti previste dalla citata disposizione di legge.

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con EPTA ed integra un illecito disciplinare sanzionabile.

In ogni caso, l'applicazione del sistema disciplinare dovrà essere conforme ai principi di:

- *Proporzione*, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- *Contraddittorio*, assicurando al diretto interessato la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'applicazione del sistema disciplinare prescinde dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale: i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'Autorità Giudiziaria ha il compito di accertare.

La responsabilità della concreta applicazione delle misure disciplinari di seguito elencate è affidata alla Funzione HR, che può agire anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza. In caso di violazioni del Modello e conseguente irrogazione di sanzioni, l'OdV informerà prontamente il Consiglio di Amministrazione.

### **5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI**

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore" che, ai sensi dell'art. 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore

costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale possono essere irrogate le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le misure disciplinari irrogabili nei confronti del personale non dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica) e delle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dalle eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, tenuto conto:

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

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare un'adeguata difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori sono:

1. **Richiamo verbale:** si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice Etico, o in violazione delle procedure o norme interne.
2. **Rimprovero scritto:** si applica nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1.
3. **Multa:** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne, in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una negligente inosservanza delle norme e/o delle procedure e/o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
4. **Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di tre giorni:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne, in misura tale da essere considerata di una certa gravità, o in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la multa.
5. **Licenziamento disciplinare con preavviso:** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni e/o alle procedure e/o alle norme interne stabilite dal presente Modello e/o dal Codice Etico, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.
6. **Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre condizioni di ragione e di legge:** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello e/o dal Codice Etico, o in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la sospensione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione.

### 5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di inosservanza da parte dei dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previsti

dal presente Modello e dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello e dal Codice Etico, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

#### **5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di accertata violazione da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di Epta delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa di Epta, l'OdV informerà immediatamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative nel rispetto della normativa vigente.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, il quale procederà ad informare l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale nelle modalità sopra indicate.

Qualora a commettere violazioni del Modello siano uno o più membri dell'OdV, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o Amministratori informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione di Epta: tali organi provvederanno ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

#### **5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI**

Ogni violazione posta in essere dai consulenti, fornitori, appaltatori, partner, collaboratori e, più in generale, terzi coinvolti nelle attività sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo e impregiudicato il diritto al risarcimento del danno che EPTA dimostrerà di aver subito a seguito di simili infrazioni.

### **6. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

#### **6.1 DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello e del Codice Etico. La Funzione Risorse Umane garantisce, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia

a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

## 6.2 COMUNICAZIONE

Al momento dell'assunzione la Funzione Risorse Umane promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico; in particolare ai neoassunti viene consegnata un'informatica con riferimento all'applicazione della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito della Società. Inoltre, tutta la documentazione relativa a Codice Etico, Modello Organizzativo, Sistema Disciplinare e Procedure è diffusa in maniera capillare anche attraverso il sistema documentale di Gruppo.

La Funzione Risorse Umane cura e promuove adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello Organizzativo.

## 6.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e dei principi su cui si basa il Modello ed il codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Epta;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.