



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Approvazione del CdA del 20 novembre 2008

Modifiche del CdA del 26 luglio 2012

Modifiche del CdA del 24 febbraio 2015

Modifiche del CdA del 31 maggio 2016

Modifiche del CdA del 26 luglio 2018

Modifiche del CdA del 24 febbraio 2022

Modifiche del CdA del 21 giugno 2023

Modifiche del CdA del 18 dicembre 2025

## INDICE

A. PARTE GENERALE .....	2
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....	2
1.2. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ .....	4
1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO .....	4
1.4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA .....	5
1.5. LA DIFESA IN GIUDIZIO DELL'ENTE .....	5
1.6. IL D.LGS. 231/2001 E I GRUPPI DI IMPRESE .....	6
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EPTA S.P.A.....	7
2.1. LA FINALITÀ DEL MODELLO .....	8
2.2. DESTINATARI DEL MODELLO .....	8
2.3. STRUTTURA DEL MODELLO .....	8

2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO .....	9
2.5. CODICE ETICO E MODELLO .....	9
2.6. L'APPROCCIO METODOLOGICO .....	9
2.7. SISTEMA ORGANIZZATIVO, SEPARAZIONE DEI RUOLI E SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI, MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE .....	11
2.8. LE TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI.....	12
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
3.1 IDENTIFICAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EPTA .....	13
3.2 FUNZIONI E POTERI .....	14
3.3 SEGNALAZIONI (SISTEMA WHISTLEBLOWING).....	16
3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	16
3.5 RAPPORTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	17
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO .....	17
5.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	17
5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI .....	19
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	20
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI.....	21
5.6 SANZIONI DISCIPLINARI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 24/2023 E DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DEL GRUPPO EPTA .....	21
6. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE .....	21
6.1 DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	21
6.2 COMUNICAZIONE .....	22
6.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	22
7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	22

## A. PARTE GENERALE

### 1.1. 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 - espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001 - commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso - da persone fisiche che, agendo in suo nome e/o per suo conto, rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "*soggetti apicali*"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "*soggetti sottoposti*").

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile a una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive

adeguate a prevenire la commissione dei reati di seguito elencati, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a evitare la commissione di tali reati, anche attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per semplicità, anche "**Modello**" o "**Modello Organizzativo**") previsto dal Decreto stesso, l'ente non risponderà per l'avvenuta commissione del reato-presupposto.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati individuati tassativamente dal Decreto (detti anche *reati-presupposto*) 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);
2. **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-bis del Decreto);
3. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto);
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);
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);
9. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto);
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);
13. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-octies.1 del Decreto);
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);
17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto);
18. **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto);
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);
20. **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
21. **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
22. **Reati contro il patrimonio culturale** (artt. 25-septiesdecies e 25-duodecies);
23. **Delitti contro gli animali** (art. 25-undevicies);
24. **Reati transnazionali** (art. 10 L. 146/2006).

Si rimanda all'**Allegato 1 – Elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001** per il dettaglio delle singole fattispecie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto e considerate rilevanti da parte di Epta S.p.A., nonché per un'esemplificazione delle modalità di commissione di tali reati.

## 1.2. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ

Come sopra anticipato, 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, il Decreto prevede una presunzione di responsabilità a carico dell'ente, a cui spetta 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 organismo 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 il loro accertamento non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi;
- vi sia, nelle ipotesi disciplinate dagli artt. 9 e 10 c.p., richiesta del Ministero di Giustizia anche nei confronti dell'ente.

## 1.3. LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO

Le sanzioni a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati-presupposto 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, applicabili solo qualora espressamente previste, 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.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto), nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Oltre alle predette misure interdittive, il Decreto disciplina due ipotesi di provvedimenti anticipatori della confisca:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (prezzo o profitto del reato, anche per equivalente) (art. 53 del Decreto);
- il sequestro conservativo, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario dello Stato (art. 54 del Decreto).

#### 1.4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Ai fini della predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto, dunque, oltre che della disciplina di cui al Decreto, della più autorevole dottrina e dei dettami della giurisprudenza, anche delle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001"* (di seguito anche solo **"Linee Guida"**), redatte da Confindustria, nella loro ultima versione del giugno 2021.

#### 1.5. LA DIFESA IN GIUDIZIO DELL'ENTE

L'ente è tratto a giudizio per rispondere dell'illecito e partecipa al procedimento penale con le stesse garanzie apprestate in favore dell'imputato (cfr. art. 35 del Decreto). In tal senso, il Decreto ha espressamente previsto una specifica disciplina per il diritto di difesa dell'ente, così da rendere effettiva la sua partecipazione al processo.

L'art. 39 del D.Lgs. 231/2001, rubricato *"Rappresentanza dell'ente"*, prevede, al comma 1, che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, *"salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo"*, ovvero, secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza, anche solo indagato.

Tale incompatibilità, che risponde all'esigenza di evitare che la rappresentanza dell'ente in giudizio venga minata dal possibile conflitto di interessi che potrebbe insorgere tra la persona fisica e la persona giuridica da essa rappresentata, per esempio in ordine alla strategia difensiva da adottare, comporta l'impossibilità per il rappresentante legale indagato/imputato di provvedere alla nomina del difensore della persona giuridica.

In questo caso, è attribuita all'ente la scelta di chi debba rappresentarlo nel processo, anche in caso di conflitto di interessi, utilizzando i normali strumenti previsti all'interno della sua compagine organizzativa, quali lo statuto o il proprio atto costitutivo. L'ente potrà nominare un nuovo rappresentante legale ovvero nominarne uno con poteri limitati alla sola partecipazione al procedimento (*procuratore ad litem*): in entrambi i casi il soggetto collettivo parteciperà al procedimento instaurato a suo carico previa costituzione nelle forme di cui all'art. 39, comma 2, del Decreto e potrà pienamente difendersi.

Secondo la giurisprudenza di legittimità, il modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per poter essere considerato adeguato, deve prevedere espressamente al suo interno la predetta ipotesi. Pertanto, nello specifico caso in cui il rappresentante legale dell'ente dovesse risultare indagato o imputato in ordine al reato da cui dipende l'illecito amministrativo ascritto al soggetto collettivo, lo stesso non potrà rappresentare l'ente nel procedimento a carico di quest'ultimo, né potrà procedere alla nomina del relativo difensore di fiducia, ai sensi dell'art. 39 D. Lgs. 231/2001.

Conseguentemente, nell'eventualità in cui i legali rappresentanti dovessero figurare quali indagati o imputati del reato presupposto della responsabilità dell'ente, sugli stessi grava l'obbligo di astenersi dall'adozione della delibera con cui l'organo deputato conferisce l'incarico ad un consulente legale per la rappresentanza dell'ente.

## 1.6. IL D.LGS. 231/2001 E I GRUPPI DI IMPRESE

Il D.Lgs. 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso. Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività del Decreto in relazione ai reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

In particolare, in tema di responsabilità amministrativa degli enti all'interno dei gruppi di imprese, è necessario tenere in considerazione il c.d. "*fenomeno della migrazione della responsabilità degli enti all'interno dei gruppi*", in virtù del quale, sebbene il gruppo non possa considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato, le società che ne fanno parte possono rispondere anche in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa da altre società del medesimo gruppo.

Per operare una valutazione in ordine alla portata del fenomeno della migrazione è necessario prima di tutto comprendere cosa si intende per "gruppo di imprese" e quali siano i presupposti per una eventuale estensione della responsabilità amministrativa alle altre entità del gruppo.

In ambito civilistico, l'art. 2, lett. h) e i), del D.Lgs. 14/2019 (c.d. Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), individua un gruppo di imprese, giuridicamente rilevante:

- laddove vi sia un soggetto – ente o persona fisica – che esercita un'attività di direzione e coordinamento, da intendersi come consolidamento dei bilanci, come vero e proprio controllo societario;
- quando si rinviengano atti di indirizzo o regole di comportamento oppure accordi contrattuali o patti parasociali tra le società interessate.

Il D.Lgs. 231/2001 non ha, fino ad oggi, recepito tale definizione, né contiene alcuna norma esplicita che disciplini la peculiare ipotesi di responsabilità da reato dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese.

Le Linee Guida di Confindustria e la giurisprudenza di legittimità, malgrado tale vuoto normativo, hanno tracciato le coordinate della responsabilità amministrativa degli enti applicata al gruppo di imprese:

- ogni società del gruppo ha autonoma responsabilità per le condotte derivanti da colpa in organizzazione;
- è possibile ipotizzare un concorso delle altre società facenti parte dello stesso gruppo ove sia dimostrata la colpa in organizzazione anche per dette società;
- non è prevista assunzione della posizione di garanzia ex art. 40, comma secondo, del Codice penale da parte della società controllante (nell'ambito della c.d. responsabilità da risalita o ascendente);
- la responsabilità della società controllante non si estende automaticamente alle società controllate.

La *holding*/controllante può rispondere dell'illecito commesso da una società controllata ove:

- abbia tratto da detta condotta una specifica e concreta utilità, ovvero se ne sia avvantaggiata un'altra società del gruppo (cfr. Cass., II Sez. Pen., sent. n. 52316/2016, nonché, Cass., V Sez. Pen., sent. n. 24583/2011);
- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez., n. 52316/2016), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: (i) direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; (ii) coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllata (c.d. *interlocking directorate*) ovvero più ampiamente tra gli apicali.

Tale indirizzo risulta confermato dalla Suprema Corte di Cassazione, che, affrontando la c.d. "*responsabilità amministrativa da reato di gruppo*" nella sentenza n. 52316/2016, ha posto le seguenti rigorose condizioni: (i) che nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della capogruppo o dell'altra società facente parte del gruppo, e (ii) che, in ogni caso, il fatto illecito sia stato commesso perseguendo anche l'interesse della controllante o dell'altra società del gruppo, non essendo a tal fine sufficiente il richiamo ad un generico "interesse di gruppo".

In questa prospettiva, l'interesse e/o il vantaggio devono essere verificati "in concreto", nel senso che, per fondare l'estensione della responsabilità, la società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.

## 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 del Modello, al di là delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, possa costituire un valido strumento di mitigazione del rischio di commissione dei reati presupposti considerati rilevanti da Epta e 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 affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e leciti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.



## 2.1. LA FINALITÀ DEL MODELLO

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 gli illeciti 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.

La Società, in virtù di quanto riportato in premessa, ha successivamente aggiornato e revisionato il Modello fino alla sua ultima – attuale – versione, approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2025.

Attraverso l'implementazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- consentire alla Società, grazie a un insieme di procedure e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente;
- dotarsi di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, tale da consentire la rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, ai sensi dell'art. 2086 del Codice civile.

## 2.2. DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per tutti coloro che partecipano all'organizzazione imprenditoriale di Epta e, quindi, per i soci, per l'intero Consiglio di Amministrazione, per tutti coloro che rivestono, in Epta, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti (da intendersi come tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società e, più in generale, per chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con Epta (di seguito i "**Destinatari**").

## 2.3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di tre parti:

1. **Parte Generale:** descrive gli elementi essenziali del Modello, 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, il relativo sistema disciplinare definito da Epta e le modalità di diffusione del Modello. È comprensiva dell'Allegato 1 al Modello – Elenco dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;
2. **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 dei reati-presupposto rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
3. **Codice Etico:** esprime, attraverso principi e regole comportamentali, gli impegni e le responsabilità etiche di Epta nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che



intrattengono rapporti di qualsivoglia natura con Epta o con le società del Gruppo Epta, nel rispetto dei principi di legalità e di etica di impresa.

## 2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la **mappatura delle attività sensibili**, nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati-presupposto rilevanti ai sensi del Decreto (attività che pertanto dovranno essere sottoposte a monitoraggio periodico);
- l'insieme di **procedure**, delle **policy aziendali** e dei **protocolli operativi** seguiti a presidio di tutte le attività aziendali, ivi incluse – in particolare, ai fini del Modello – quelle attività che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultate esposte a un rischio potenziale di commissione dei reati-presupposto;
- la nomina di un **Organismo di Vigilanza**, dotato di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, sul rispetto dei principi sanciti nel Codice Etico;
- un **sistema sanzionatorio** volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- un **Codice etico** contenente i principi generali ai quali la Società intende uniformarsi;
- la previsione di un **sistema di segnalazioni (whistleblowing)**, con garanzia di protezione e riservatezza dei segnalanti, nel rispetto di quanto previsto e disciplinato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, tra cui l'identificazione di un soggetto deputato alla gestione delle suddette segnalazioni;
- un'attività di **informazione e formazione** sui contenuti del Modello e del Codice Etico;
- la previsione di obblighi di **informazione** nei confronti dell'**Organismo di Vigilanza**.

## 2.5. CODICE ETICO E MODELLO

A differenza del Modello, che risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico ha un ruolo più ampio, promuovendo condotte diligenti e professionali e rappresentando i principi e i valori ai quali la Società si conforma e dei quali pretende l'osservanza da parte di tutti i Destinatari e, in ogni caso, di tutti coloro che, in Italia o all'estero, cooperano e collaborano con essa nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico di Epta enuncia principi di corretta conduzione degli affari sociali, i quali risultano idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo, dunque, un elemento a esso complementare.

Il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o presunta violazione delle prescrizioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività lavorative o nell'ambito dei rapporti in essere con la Società.

La violazione dei principi sanciti dal Codice Etico – al pari di una violazione delle disposizioni del Modello – comporta l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio/disciplinare, come meglio esposto nel prosieguo.

## 2.6. L'APPROCCIO METODOLOGICO

In linea con quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida, il Modello 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/o 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 Modello, 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, 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, aggiornato di volta in volta, debitamente archiviato e reso disponibile 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.

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.

## 2.7. 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.

La Società è certificata ai sensi delle norme ISO 9001, 14001, 45001 e 50001, e le correlate procedure e manuali costituiscono parte integrante del sistema 231.

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 e deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regolano 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.

## 2.8. LE TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI

Le tipologie di reati ex D.Lgs. 231/2001 considerati rilevanti per l'attività svolta da EPTA sono:

- 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);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti in materia di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione e riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

In ragione delle attività tipiche della Società, non si sono invece ravvisati significativi profili di rischio rispetto alla commissione delle seguenti tipologie di reato ex D.Lgs. 231/2001:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)<sup>1</sup>;
- 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)<sup>2</sup>;
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- il carattere di "transnazionalità" per i delitti di criminalità organizzata;
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevices);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevices).

In ogni caso, si ritiene che i principi di comportamento e presidi dettagliati nel presente Modello, nonché nel Codice Etico, siano idonei a presidiare il rischio di commissione anche di tali reati.

<sup>1</sup> Ad eccezione di alcune ipotesi di reato contemplate nella norma in questione, quali, ad esempio quelle di cui agli artt. 473 e 474 c.p.

<sup>2</sup> Ad eccezione del reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

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 Modello.

### 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, ossia l'Organismo di Vigilanza (o "OdV").

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- 1. 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;
- 2. Indipendenza:** all'OdV deve essere garantita l'indipendenza economica e strutturale, nonché l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale. Nel caso in cui al suo interno vi siano 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;
- 3. Professionalità:** i membri dell'OdV devono essere dotati di professionalità adeguata in materia giuridica, 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, occorre assicurare che almeno uno dei membri abbia competenze di tipo giuridico;
- 4. 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.

Tuttavia, le Linee Guida 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 organizzazioni più complesse 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 artt. 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 delle condizioni sopra riportate 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; esso 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. Costituisce motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca la comprovabile inadempienza del/dei soggetti/o nella conduzione delle attività e delle responsabilità affidate dal mandato, ovvero la mancanza o perdita dei requisiti sopra indicati per lo svolgimento 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 e 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;
- l'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga necessario e/o opportuno, può redigere ed adottare un regolamento (il quale è stato adottato) 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.

Nello svolgimento di dette attività, l'OdV provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (ossia un indirizzo di posta elettronica e cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretto a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando la stessa – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di funzioni apicali della Società, nonché di soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- segnalare immediatamente all'Assemblea dei Soci eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'OdV è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "**Flussi Informativi**", che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'OdV un *budget* di spesa nell'importo proposto dall'OdV stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

L'Organismo di Vigilanza delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, viene autorizzato direttamente dal Consiglio di



Amministrazione. Qualora il *budget* assegnato venga parzialmente o integralmente utilizzato nel corso dell'esercizio, l'Organismo di Vigilanza ne richiederà il rinnovo al Consiglio di Amministrazione al fine di garantire la continuità delle proprie attività.

### 3.3 SEGNALAZIONI (SISTEMA WHISTLEBLOWING)

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 D. Lgs. 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://www.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 e di gestione della segnalazione ed alla quale si rinvia integralmente, in quanto parte integrante del presente Modello.

Come anche specificato nella Procedura di Segnalazione del Gruppo Epta, le segnalazioni di violazioni del Modello e/o del D.Lgs. 231/2001 vengono condivise dal soggetto gestore delle segnalazioni con l'Organismo di Vigilanza della Società, i cui componenti sono parte del cd. "Comitato Whistleblowing", che ha il compito di fornire supporto e assistenza nell'analisi e nella valutazione delle segnalazioni e di assumere la decisione finale in merito alla segnalazione.

Come meglio dettagliato nella summenzionata Procedura, al segnalante è garantita la riservatezza della sua identità, anche 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 nell'ambito del presente Modello flussi informativi di carattere periodico o ad evento, a seconda dei casi, predisposti e trasmessi dai ruoli e/o Funzioni aziendali che – in forza delle proprie attribuzioni – svolgono attività operativa nell'ambito dei processi aziendali e attività sensibili considerate rilevanti.

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 nell'ambito del Modello e regolate 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, nonché di violazioni delle relative prescrizioni, l'Organismo di Vigilanza informa 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:

- la sintesi dell'attività, dei controlli svolti nel periodo di riferimento e delle risultanze degli stessi;
- gli eventuali aggiornamenti del quadro normativo di riferimento;
- la valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- la pianificazione generale delle attività programmate per il semestre successivo;
- le procedure disciplinari attivate ed eventuali sanzioni applicate;
- le 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.

## 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 al secondo comma della 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 ai fini dell'applicabilità alla Società delle condizioni esimenti previste dal Decreto. 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 generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per i processi sensibili;

- b) la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai protocolli di controllo di cui al Modello, con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- c) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti alla verifica delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, nonché ogni altra condotta idonea alla violazione o elusione del sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- d) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- e) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- f) qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di un segnalante.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto. Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Direzione/Funzione e/o agli organi societari competenti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono, inoltre, considerati i seguenti elementi:

- 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;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei paragrafi seguenti non pregiudica, in ogni caso, il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata. In ogni caso, l'applicazione del sistema disciplinare dovrà essere conforme ai principi di/del:

- *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 Risorse Umane (di seguito anche "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 a 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 dalle sue eventuali modifiche e rinnovi e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle 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'idonea 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 Modello e dal Codice Etico, ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, nonché in caso 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.

## 5.6 SANZIONI DISCIPLINARI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 24/2023 E DELLA PROCEDURA DI SEGNALEZIONE DEL GRUPPO EPTA

Fatte salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, la Società adotta sanzioni disciplinari nei confronti di:

- coloro che si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- coloro che siano individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- coloro che violino gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura di Segnalazione del Gruppo Epta;
- coloro che, sebbene preposti a ricevere la segnalazione, non svolgano attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- dipendenti della Società che abbiano effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione falsa e/o diffamatoria e/o fuorviante, o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dalla Società, come nei casi di segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti.

I provvedimenti disciplinari, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravità delle condotte illecite accertate.

Il rispetto di quanto previsto dalla Procedura di Segnalazione del Gruppo Epta deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con la Società; pertanto, ogni violazione della suddetta Procedura di Segnalazione del Gruppo Epta potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

## 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, di concerto con la Funzione Corporate & Legal Affairs, 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 da parte delle risorse già presenti in Società sia da parte di quelle di futura assunzione. Tale conoscenza è fornita con un grado di approfondimento differenziato, 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 al neoassunto viene consegnato un documento, su cui è richiesta la sua firma, con cui il neoassunto dichiara di aver ricevuto copia, preso visione e di impegnarsi a rispettare, nello svolgimento della sua attività lavorativa, i principi e le regole di cui al Modello. Inoltre, tutta la documentazione relativa al Codice Etico, Modello Organizzativo, Sistema Disciplinare e alle diverse procedure adottate dalla Società è diffusa in maniera capillare anche attraverso il sistema documentale di Gruppo.

La Funzione Risorse Umane, di concerto con la Funzione Corporate & Legal Affairs, 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 del Decreto e del Modello (oltre che del Codice Etico), a fornire un quadro esaustivo di quanto precede, dei risvolti pratici che ne derivano, 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 conoscere, osservare e rispettare il Decreto, il Modello e il Codice Etico, contribuendo così alla loro attuazione.

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

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

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.

## 7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Epta.

Parimenti, le successive modifiche e/o integrazioni del Modello, sia di carattere meramente formale (inerenti, a titolo esemplificativo, all'elenco dei reati di cui al paragrafo 1) sia di carattere sostanziale, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Tra tali modifiche si intendono ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- introduzione di nuove fattispecie nel catalogo dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;
- identificazione di nuove aree sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino impatti sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

Costituiscono, in ogni caso, modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.