

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 Indice generale ALIENTECH S.R.L.	Indice_PG
-------------------	---	------------------

ALIENTECH S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO **ai sensi del d.lgs. 231/01**

Approvato dall'Amministratore Unico il 26/03/2024

Rev.	Data	Descrizione Modifica	Redatto	Verificato ed Approvato
A	26/03/2024	Prima emissione	Fabio VOGLIOTTI (Amm.Unico)	Determina A.U.

	<p align="center">MODELLO D.LGS. 231/2001 Indice generale ALIENTECH S.R.L.</p>	<p align="center">Indice_PG</p>
---	---	---------------------------------

Sommaro

PARTE GENERALE MOG 231 Alientech Srl

1. INTRODUZIONE	4
2. IL MODELLO	15
3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI	26
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	27
5. SISTEMA DISCIPLINARE ai sensi del D.Lgs.231/01	34
ALLEGATI.....	41
AII.PG/1 - ELENCO REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01	42
AII.PG/2 - ORGANIGRAMMA AZIENDALE Alientech Srl.....	55
AII.PG/3 - CODICE ETICO	56
AII.PG/4 - MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO	75
AII.PG/5 - FLUSSI INFORMATIVI VERSO OdV – Procedura “ <i>Whistleblowing</i> ”	86
AII.PG/6 - ELENCO PROCEDURE	113

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
-------------------	--	-----------------

PARTE GENERALE

ALIENTECH S.r.l.

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
-------------------	--	-----------------

1. INTRODUZIONE

1.1 La Società: storia e sintesi della governance.

Le informazioni di carattere generale relative alla società Alientech Srl sono riportate nella tabella seguente:

Denominazione	ALIENTECH S.R.L.
Sede Legale	TRINO (VC) Via dei Cordari n.1
Sedi Operative Principali	TRINO (VC) Via dei Cordari n.2 TRINO (VC) Via Alfieri n.5 TORINO (TO), Via Sandro Botticelli 151
Codice Fiscale	02007510023
Numero REA	VC - 177064
Capitale Sociale	10.329,14 €
Certificazioni	- - - -
CCNL applicato	metalmecchanici
Posizione INPS	890389046500
Posizione INAIL	03/11600 9541333371
Siti web	www.alientech-tools.com

- - -

Come premessa pare opportuno illustrare brevemente la storia dell'Azienda.

Alientech è nata nel lontano 1991, quando l'industria automobilistica abbandonò il carburatore a favore dell'iniezione di carburante controllata tramite la centralina elettronica.

Da allora ha contribuito significativamente alla creazione di una nuova professione, dedicandosi allo sviluppo di strumenti hardware e software per la comunicazione con le centraline motore dei veicoli.

La passione, la ricerca e le competenze acquisite in questi tre decenni hanno permesso ad Alientech di offrire una linea completa di prodotti, dalla strumentazione per la ricalibrazione delle centraline alla formazione professionale. Questo consente di soddisfare i clienti prima, durante e dopo il loro lavoro.

Con quattro sedi in Italia, una in Francia, Spagna e Inghilterra, Alientech è una realtà internazionale che commercializza i propri prodotti in oltre 110 paesi.

Alientech presta molta attenzione alle risorse umane continuando a investire in nuovi talenti, difatti oggi può contare su una squadra composta da 80 persone.

Dal 2018 si è impegnata a migliorare la permanenza in azienda dei propri dipendenti implementando un sistema di lavoro a obiettivi con la finalità di erogare un credito welfare e un premio monetario al loro raggiungimento.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

Inoltre, sta realizzando una nuova sede con l'obiettivo di espandersi e migliorare ulteriormente l'ambiente lavorativo.

Alientech presta molta attenzione anche all'aspetto formativo, organizzando regolarmente corsi di formazione tenuti da professionisti per migliorare le abilità dei propri dipendenti. Inoltre, organizza eventi di team building e dal 2016, ogni due anni, propone il corso di aggiornamento BLS per insegnare a praticare il massaggio cardiaco e ad utilizzare il defibrillatore DAE.

- - -

Quanto alla *governance*, la gestione della Società Alientech Srl è affidata ad un Amministratore Unico (Fabio VOGLIOTTI) cui spettano, oltre alla legale rappresentanza, tutti i più ampi poteri per la gestione della Società stessa, senza eccezioni di sorta e con esclusione soltanto di quegli atti che la legge riserva all'assemblea dei soci.

La revisione legale dei conti è esercitata da un Revisore legale, come risulta dalla visura camerale, datata 10/11/2023, esaminata per la redazione della prima versione del presente Modello 231.

1.2 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti e quadro normativo

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000" entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali"

A ciò si aggiunga che tra le fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01

Con la **Legge n. 123 del 3 Agosto 2007**, il novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita

La **Legge n. 94 del 15 luglio 2009** ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Nel corso degli anni successivi sono entrati in vigore ulteriori Decreti legislativi e disposizioni di legge che hanno avuto un impatto rilevante sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

La legge N° 68 del 22 maggio 2015, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.)

La legge N.186 del 15 dicembre 2015 ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.)

La legge N.69 del 27 maggio 2015, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori

Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015 ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale

Il D.Lgs.n.7 del 15 gennaio 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei” Reati informatici e di trattamento illecito di dati”

Il D.Lgs.202 del 29 ottobre 2016 aggiunge la confisca per “L’associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”

Il D.Lgs.n.125 del 21 giugno 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei” Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo “

La legge N. 199/2016 del 29 ottobre ha modificato l’art.603-bis “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

La legge N.236 del 11 dicembre 2016 ha introdotto il reato “di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p.”

Il D.Lgs.n.38 del 15 marzo 2017 ha inserito il reato “di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c.” ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.

Il D.L. n.124 del 26 ottobre 2019 coordinato con la **Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019** ha introdotto l’articolo 25-quinquiesdecies “Reati tributari” nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF)

Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 nell’ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l’articolo 25-sexiesdecies “**Contrabbando**” ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01

Il D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020 per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l’Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l’Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”

Il D.Lgs. n. 184 dell’8 Novembre 2021 per l’attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l’inserimento, dopo l’articolo 25-octies, del **nuovo Art. 25-octies.1** (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)

Il D.Lgs. n. 195 dell’8 Novembre 2021 per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l’Art.1 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio” contemplati dall’Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01

La Legge n.238 del 23 Dicembre 2021 “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2019-2020” con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, i “Delitti contro la personalità individuale” e “ Abusi di mercato” contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01

L’Art.2 del D.L. n.13 del 25 febbraio 2022 “*Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche*”” *Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché’ sull’elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili*” ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell’Art. 640-bis c.p.

La legge n.22 del 09 Marzo 2022 “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale”

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

ha introdotto nel novero dei reati presupposto l'**Art.25-septiesdecies** "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'**Art.25-duodevicies** "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". La stessa legge ha interessato l'Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l'Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.

Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01

Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022 "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 dell'Unione mediante il diritto penale" ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quiquestiesdecies (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l'inserimento dell'Art.6 del D.Lgs74/2000 "Tentativo" nel novero dei reati previsti dall'Art.25-quinquestiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquestiesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01.

Il D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023 "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" ha apportato modifiche all'alinea (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto il comma s-ter nel corpo dell'Art.25-ter Reati societari.

Il Decreto legge n.20 del 10 marzo 2023 "Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare" ha interessato l'Art.25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" andando a modificare l'Art.12 e l'Art.22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e aggiungendo l'Art. 12-bis " Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina" nello stesso decreto.

Legge n. 60 del 24 maggio 2023 "Norme in materia di procedibilità d'ufficio e di arresto in flagranza" che con le modifiche apportate in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 270-bis. 1 c.p. ha interessato l'Art.25-quater del D.Lgs.231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico) e con le modifiche apportate sempre in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 416-bis.1 c.p. ha interessato l'Art. 24-ter del D.Lgs231/01 (Delitti di criminalità organizzata) e la fattispecie dei reati della sezione "Reati transnazionali"

Legge n.93 del 14 luglio 2023 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica" ha interessato l'Art.25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) con le modifiche apportate agli Artt. 171-ter e 174-ter della Legge 633/1941;

D. L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023 "Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione" ha interessato il testo dell'art 24 D.Lgs.231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) con l'inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati "Turbata libertà degli incanti" (Art. 353 c.p.) e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (Art.353-bis c.p.).

Dallo stesso D.L. sono stati altresì interessati gli artt. 25-octies.1 e 25-undecies con i seguenti provvedimenti:

- L'Art. 25-octies.1 è stato modificato nel testo ed ha assunto la nuova denominazione della rubrica in "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*" ed al suo interno è stato inserito il reato di "Trasferimento fraudolento di valori" (Art.512-bis c.p.)
- Sono state apportate modifiche (aggravamento di pena ed applicazione della confisca) agli artt.452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 452-quater c.p. (Disastro ambientale), che costituiscono reati presupposto dell'art. 25-undecies del D.Lgs.231/01 "*Reati ambientali*".

Leggi, decreti leggi e decreti legislativi che impattano sul D.Lgs.n.231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

Proprio alla luce della frequente modifica del quadro normativo inerente il D.Lgs.231/01, è necessaria una revisione periodica ed organica del Modello Organizzativo, ed a tale riguardo l'Organismo di Vigilanza deve essere parte diligente nel segnalare all'Organo Amministrativo tale necessità, invitando l'organo dirigente a dare incarico ad un Professionista affinché provveda ad apportare al Modello 231 le necessarie modifiche.

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

A tale riguardo si evidenzia che il Decreto 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
-------------------	--	-----------------

degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche (detti "**apicali**") che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche (detti "**sottoposti**") sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

- - -

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato (...) e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e gioco d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevices D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	Legge n 146/2006
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (per enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)	Art.12 Legge 9/2013

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- 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 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.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Le **sanzioni** previste dal Decreto (Art. 9 – 23) a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal Decreto medesimo sono:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività (art. 21);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, che, a loro volta, possono consistere in: interdizione all'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la P.A.; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

1.3 Definizioni

D. Lgs. n. 231/2001 / Decreto 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “ <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica</i> ”
Destinatari	Soggetti in <u>posizione apicale</u> di Alientech Srl e soggetti <u>sottoposti</u> alla loro direzione e vigilanza
Enti	Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica
Modello 231 / MOG	Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto secondo i criteri del D.Lgs.231/01
ODV	Organismo di vigilanza disposto dall’art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento
Soggetti in posizione apicale	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo
Soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

2. IL MODELLO

2.1 L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 da parte di Alientech Srl

Alientech Srl, in ossequio alla politica aziendale adottata e trascritta all'interno del Codice Etico, è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla definizione e alla successiva implementazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello" o "MOG" o "Modello 231") seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello 231 di Alientech Srl detta regole e prevede procedure che la Società si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati previsti nel decreto ed intende costituire, in generale, un miglioramento delle regole di governance societaria.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di gestione aziendale costituito dall'insieme delle procedure e delle prassi operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è adottato dall'Organo amministrativo della Società.

Considerato dunque che il presente Modello 231 costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co.1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dello stesso Organo amministrativo della Società.

In particolare occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello 231 al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.Lgs.231/01, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre all'Organo amministrativo eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Alientech Srl anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a Alientech Srl grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Alientech Srl non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui si intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- Migliorare il sistema di *Corporate Governance* (tipo di organizzazione attraverso cui vengono prese le decisioni aziendali).

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Il progetto è articolato in due segmenti:

1. il primo, avente quale obiettivo specifico la formalizzazione del Modello 231, secondo quanto previsto all'art 6, comma 1, lettera (a) del Decreto; a tale fine è stata predisposta una mappatura delle aree aziendali a rischio reato, atta alla valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti e finalizzati a prevenire e ridurre tale rischio.
2. il secondo, mirato alla creazione dell'Organismo di Vigilanza, ex articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto; a tal fine, una volta enucleati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento di tale Organo (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione), si è provveduto all'identificazione delle figure che meglio rispondevano agli stessi, alla formalizzazione della relativa attribuzione di responsabilità, e quindi alla definizione delle modalità operative con le quali queste

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

avrebbero dovuto essere esercitate. (Cfr. delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/04/2023)

2.2 Rapporti con il Codice Etico

Le prescrizioni contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del Codice Etico della Società, che rappresenta lo strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società (allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri ed al contempo quale carattere di appartenenza alla società civile, e sui quali richiama l’osservanza di tutti i Destinatari).

A differenza del Codice Etico, il Modello 231 risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto 231, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

2.3 La “mappatura” delle aree aziendali a rischio

In coerenza con quanto previsto dall’articolo 6, comma 2, lettera (a), del Decreto 231, il lavoro di analisi del contesto aziendale, condotto con l’ausilio di consulenti legali, è stato attuato in primis attraverso l’esame della legislazione e della documentazione aziendale (disposizioni normative, provvedimenti regionali, mansionari, organigrammi, deleghe, disposizioni organizzative, procedure applicate, policy) ed una approfondita ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali attuata attraverso una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall’organigramma aziendale e dal sistema delle deleghe, in particolare i dirigenti ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato, nonché attraverso la compilazione di un documento di risposta al “Questionario 231” che ha contribuito alla valutazione degli assetti organizzativi meritevoli di intervento.

Questa fase preliminare si è, pertanto, proposta l’obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato (c.d. *risk assessment*) e successivamente di verificare la tipologia e l’efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l’obiettivo di conformità alla legge.

I risultati dell’attività di mappatura, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti nel documento denominato “*MAPPATURA delle Aree a rischio*” che costituisce un Allegato parte integrante della presente Parte Generale, e che illustra nel dettaglio le singole categorie di reato previsti dal D.lgs 231/01 ed i profili di rischio rilevati nell’ambito delle attività dell’Azienda.

Le procedure interne sono state fatte oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato, per ciascuna di esse, che il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio. Ciò ha comportato l’adozione di correttivi finalizzati a garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

La mappatura delle Attività Sensibili in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell’ambito applicativo del Decreto, così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

2.4 Struttura, modifica e destinatari del modello

1. Il presente Modello si compone di questa **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, di varie **Parti Speciali**, ciascuna riferita a specifiche tipologie di Reato analizzate in occasione delle attività di analisi del rischio ed alle Attività Sensibili, di un **Codice Etico** e di vari **Allegati** richiamati nelle singole parti del Modello (ad esempio organigrammi, Sistemi di gestione, Procedura *Whistleblowing*, etc).
L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "ODV"), nell'esercizio dei suoi poteri, avrà facoltà di chiedere a Alientech Srl di aggiungere ulteriori Parti Speciali al presente Modello in caso di inserimento nel corpo legislativo di ulteriori tipologie o categorie di reati - presupposto.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è stato adottato con Determina dell'Amministratore Unico del 26/03/2024.
In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione di Alientech Srl, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato man mano previste dal D.Lgs. 231/2001.
In tale ottica, l'Azienda si impegna ad effettuare, anche attraverso l'ausilio e la consulenza di professionisti specializzati in materia, nonché attraverso l'azione di stimolo e costante controllo dell'OdV, una ciclica attività di monitoraggio, revisione ed **aggiornamento** del Modello 231, in modo da rendere il sistema di gestione sempre adatto a fronteggiare i rischi connessi ad eventuali nuove tipologie di condotte illecite.

3. Il presente documento si applica a tutti coloro (definiti "**Destinatari**" del Modello 231) che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, agli agenti della Società, ai collaboratori a progetto e ai lavoratori somministrati, ai membri dell'Organismo di Vigilanza, ai consulenti esterni, ai partner commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e – in generale – a tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.
I soggetti ai quali il Modello 231 è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.
La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.
Il Modello 231 è condiviso con i responsabili interessati delle "aree di rischio" che si impegnano ad informare i propri collaboratori degli scopi ed obiettivi perseguiti dal medesimo.

4. La Società si impegna, anche attraverso specifica **attività di formazione** affidata a professionisti esperti in materia (in ossequio a quanto stabilito dall'art.6, comma 2, lett.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

b) D.Lgs.231/01), a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso. Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

2.5 Elementi costitutivi del Modello 231

In conformità alla normativa in vigore, Alientech Srl considera il “Modello 231” come il complesso dei Protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono “*diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*”, nonché le Procedure di comportamento interne.

Le Procedure interne sono tutte raggruppate all’interno dell’Allegato n.6 della Parte Generale del Modello 231, alcune delle quali richiamate espressamente all’interno di qualche Parte Speciale, divenendo così prezioso elemento integrante il Modello 231, nonché utile precetto comportamentale rivolto a ciascuno dei Destinatari del comparto aziendale di riferimento, ciò sia in ottica di azione preventiva dei reati-presupposto sia in chiave di definizione del comportamento richiesto in Azienda e piena efficacia del sistema disciplinare.

Nell’identificazione dei Protocolli e delle Procedure interne la Società ha accolto integralmente le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (versione approvata nel mese di Giugno 2021).

Secondo tale approccio, sono gli elementi costitutivi del Modello:

1. il presente documento;
2. lo statuto;
3. il Codice Etico;
4. il Manuale della Qualità (ISO 9001)
5. l’organizzazione gerarchico-funzionale aziendale;
6. le politiche, i Protocolli e le Procedure aziendali;
7. il sistema delle deleghe e delle procure per l’esercizio di poteri delegati;
8. la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
9. il sistema di segnalazione interno;
10. il sistema disciplinare;
11. l’Organismo di Vigilanza.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

Il Codice Etico della società

La Società ha provveduto all'elaborazione ed alla pubblicazione di un Codice Etico (*Allegato PG/3*), formalmente introdotto nel corpo del Modello 231 con Determina dell'Amministratore Unico emessa in data 26/03/2024, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'Azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare il Codice Etico indica quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nel lavoro;
- il comportamento negli affari;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti di Alientech Srl cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, Alientech Srl ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i dipendenti, nonché al Revisore contabile;
- inserirlo nel sito web aziendale;
- inviarlo ai principali clienti e fornitori
- rendere il documento oggetto di specifica attività formativa

L'adesione di terzi (non dipendenti, ma soggetti a direzione e vigilanza della Società) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto di collaborazione o di ogni altro tipo che si venga ad instaurare con la Società.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice stesso, nonché fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- incentivare, attraverso l'adozione di appositi canali di segnalazione, l'attività di

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

comunicazione da parte di ogni Destinatario all'Organo Dirigente o all'OdV, di eventuali criticità connesse a comportamenti contrari ai principi introdotti e regolati dal Codice Etico;

- segnalare ai soggetti apicali competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.

L'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale

Alientech Srl dispone di un'organizzazione gerarchica del lavoro (si allega "organigramma Aziendale" aggiornato alla data di approvazione della presente versione del Modello 231 - Allegato PG/2) che consente la chiara definizione di:

1. linee di dipendenza e riporto;
2. attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
3. contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, Alientech Srl si avvale, altresì, di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa.

In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che, determinate attività, possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

Le politiche e le procedure aziendali

Alientech Srl persegue l'obiettivo di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi.

A tale proposito, la Società cura l'elaborazione di **procedure interne** (tutte raccolte all'interno del documento denominato "Elenco delle Procedure", che costituisce Allegato PG/6 della Parte Generale del presente Modello 231), finalizzate ad assicurare:

1. la liceità e l'eticità dei comportamenti;
2. la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
3. la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
4. un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
5. adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
6. la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, Alientech Srl prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

Al momento della redazione della prima versione del Modello 231, la Società non ha ritenuto ancora di conferire procure speciali in relazione allo svolgimento di ruoli ed incarichi organizzativi.

La Società verifica periodicamente lo stato di efficienza e sicurezza dell'organizzazione interna e qualora il sistema di deleghe e procure dovesse essere ritenuto elemento migliorativo per l'attività anche ai fini prevenzionistici dei reati di cui al Decreto 231, Alientech non esiterà ad implementare tale elemento al proprio interno.

2.6 Piano di comunicazione ai destinatari e loro formazione

Il presente Modello 231 viene consegnato a ciascun responsabile di reparto unitamente a chi riveste funzioni apicali.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, (in ossequio a quanto stabilito dall'art.6, comma 2, lett. b) D.Lgs.231/01), è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree e nei processi "sensibili".

Pertanto, tutti i **programmi di formazione** avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del d.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

In aggiunta a questa matrice comune, poi, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del d.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa 231 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

La Società, al fine di rendere sempre più efficace l'implementazione del Modello, ha adottato altresì un programma di **formazione ciclica**, ciò in accordo con lo spirito della norma in tema di *Whistleblowing*, di cui al D.Lgs.24/2023, che impone un flusso informativo costante ed efficiente.

L'adozione di una programmazione formativa periodica consente all'Azienda di mantenere un elevato livello di attenzione e di conoscenza del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari (inclusa la conoscenza e diffusione degli strumenti approntati dalla Società al fine di consentire la segnalazione di eventuali criticità).

L'intervento formativo e divulgativo del Modello 231 non deve dunque intendersi esplicito unicamente a seguito di aggiornamenti del documento cartaceo, ma effettuato in modo

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

autonomo da tali interventi ed in modalità continuativa (una volta l'anno), permettendo contestualmente all'Azienda di monitorare periodicamente, nel corso degli incontri formativi, la concreta diffusione del Modello 231 al suo interno, nonché fornire eventuali chiarimenti su criticità segnalate o dubbi interpretativi su procedure già adottate all'interno del Modello medesimo.

Si riportano di seguito le ulteriori attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, e collaboratori della società e per la loro formazione:

A. Comunicazione e formazione verso i dipendenti

Oltre ai programmi formativi sopra indicati, la conoscenza del Modello ai vari Destinatari è altresì realizzata attraverso:

- Comunicazione tramite e-mail al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una **nota informativa** da parte della Direzione per comunicare che Alientech Srl si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, segnalando la presenza del Modello nel database aziendale. Sarà cura della Direzione dare corso ad altre eventuali forme di pubblicità del Modello suggerite dall'ODV.
- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta, e inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato, comprensiva di una dichiarazione sottoscritta dai nuovi dipendenti di aver preso atto delle previsioni di cui al decreto legislativo 231/01 e successive modifiche e integrazioni e di essere consapevoli come tale provvedimento preveda la responsabilità diretta della società per i reati commessi, tra gli altri, dai suoi dipendenti, in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente in fatto. La dichiarazione sottoscritta dal dipendente dovrà altresì prevedere come l'inosservanza da parte di questi di una qualsiasi delle previsioni della normativa citata, ed in particolare della commissione da parte del dipendente dei fatti criminosi previsti dalla normativa italiana come presupposto per la responsabilità diretta dell'ente, comporterà le conseguenze previste nel modello organizzativo, di gestione e controllo adottato dalla società e legitimerà la stessa ad assumere le dovute misure sanzionatorie.
- Presentazione, in sede opportuna, ai responsabili operativi della Società nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

- Sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da Alientech Srl.

B. Comunicazione e formazione verso collaboratori, soggetti a vigilanza e direzione

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, sull'adozione di Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

- Inserimento di specificata clausola contrattuale, (nel corpo del proprio testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso;
 - di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

2.7 Informazione ai destinatari del Modello e adeguamento al Decreto “Whistleblowing”

Tutti i destinatari del Modello (dipendenti, apicali, collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali) sono informati, anche attraverso l'invio di specifiche comunicazioni scritte, circa l'avvenuta predisposizione di idonei canali di segnalazione attraverso cui poter comunicare agli organi aziendali preposti (OdV o altro Ufficio interno), anche in forma anonima, criticità o anomalie potenzialmente riscontrabili all'interno dell'Ente, garantendo al contempo ai medesimi individui la completa protezione da atti ritorsivi o discriminatori.

L'Azienda ha altresì previsto l'adozione al proprio interno di specifici canali di segnalazione previsti dalla disciplina in tema di Whistleblowing introdotta dal D.Lgs.24/2023, e che la Società si impegna ad implementare avendo cura, attraverso avvisi e circolari interne (per quanto riguarda il personale dell'Azienda) nonché specifiche clausole contrattuali e/o comunicazioni scritte (per quanto riguarda i soggetti esterni), di informare detti soggetti dell'esistenza dei suindicati canali di segnalazione, promuovendo e sollecitando tutti i Destinatari del Modello all'utilizzo degli stessi al fine di segnalare tempestivamente al Gestore delle Segnalazioni / OdV ogni anomalia, criticità o fatto illecito occorso nell'ambito di rapporti o relazioni intrattenute con l'Azienda, e garantendo ai medesimi individui la completa protezione da atti ritorsivi o discriminatori (Vd. *Allegato n.5 Parte Generale*).

2.8 Principi di comportamento e controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta 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
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono richiamati nelle Parti Speciali del presente Modello.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello 231 si astengono dal porre in essere comportamenti illeciti in generale, ed in particolare quelli che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico di Alientech Srl (allegato al presente Modello);
- le disposizioni del Modello 231, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nelle Parti Speciali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

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

- alle Determine dell'Amministratore Unico di Alientech Srl
- al contenuto delle regole stabilite dal codice civile e dall'atto costitutivo della società.

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

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'individuazione dell'organismo di vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto 231 all'art. 6, lett. b), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, diverso dall'organo dirigente.

Pertanto, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

A. Autonomia, indipendenza ed imparzialità

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali.

Proprio per questa ragione la Società ha deciso di nominare quale componente unico dell'Organismo di Vigilanza un soggetto esterno all'Organigramma, che non ha rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con l'organo gestorio e che non ha rapporti commerciali con la Società, in modo tale da non compromettere l'indipendenza di giudizio o creare ipotetiche situazioni di conflitto di interessi.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice aziendale, ovvero l'Amministratore Unico.

B. Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza ed alla autonomia sopra descritte, garantiscono l'obiettività di giudizio.

C. Onorabilità

Il membro unico OdV non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

D. Continuità d'azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

- - -

L'organo direttivo di Alientech Srl ha provveduto a nominare tale Organo di Vigilanza, optando per la **composizione in forma monocratica**, ed identificando il ruolo di membro unico / Presidente nella persona di un Professionista esterno (avvocato penalista esperto in reati societari) il quale, in forza della esperienza acquisita nel settore del D.Lgs.231/01 (riveste la qualifica di Presidente di altri Organismi di Vigilanza ed è autore di pubblicazioni in materia), appare la figura più idonea ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'OdV.

Le caratteristiche del componente OdV sono meglio dettagliate e descritte nella Determina dell'Amministratore Unico di approvazione del Modello e contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate, è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito Regolamento.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

Il rispetto dei requisiti che l'OdV deve avere è altresì garantito dalla messa a disposizione dello stesso, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del complessivo budget aziendale – dal CdA, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti. Pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore rispetto a quella dei suoi componenti, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione.

Inoltre, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi di tutte le funzioni di staff interne della Società.

In ottemperanza ai principi suesposti ed alla luce della necessaria autonomia che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per l'efficacia del Modello, in caso di occorrenza (consulenze specialistiche, trasferte, strumenti informatici, ecc.) sarà inoltrata da parte dell'OdV all'Amministratore Unico espressa e motivata richiesta scritta di disposizione di spesa nella misura stabilita dal fondo spese annuale approvato e nei tempi necessari per l'adempimento dell'attività di controllo occorrente.

La spesa sarà disposta da parte dell'Amministratore Unico al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti di vigilanza.

In caso di mancata delibera della spesa richiesta, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad inviare idonea segnalazione agli organi ispettivi competenti nell'ambito della materia ove si è verificata la criticità emersa nel corso dell'attività di vigilanza interna, nonché a presentare segnalazione attraverso i canali previsti dal Decreto Whistleblowing di una criticità inerente il rispetto delle procedure organizzative previste dal presente Modello 231.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza (anche in forma permanente) alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, il revisore legale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali (es.: Personale, Legale, Qualità, Amministrazione, Sicurezza ecc.) aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

4.2. Durata in carica, revoca e decadenza

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di anni 3, al termine dei quali i componenti possono essere confermati nelle rispettive cariche per successivi mandati.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno semestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente all'organo gestorio, l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

Qualora le caratteristiche del componente OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, l'organo gestorio procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

un'infermit  che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;

- un grave inadempimento dei propri doveri cos  come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Societ  ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del membro unico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del membro unico dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, l'Amministratore Unico provveder  a nominare il nuovo componente OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

La rinuncia da parte del componente OdV pu  essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

4.3. Le funzioni e i poteri

All'OdV   affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti e dei partner;
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
- 3) sull'opportunit  di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altres  affidati i **compiti** di:

- verificare il generale rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilit  primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare con i responsabili dell'area interessata dall'attivit  di verifica sopra descritta le opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticit ;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altres  eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

- interloquire con il “Gestore delle Segnalazioni” (Vd. Procedura Whistleblowing – Allegato n.5 Parte Generale MOG) in caso di segnalazione effettuata tramite uno dei canali Whistleblowing laddove il contenuto dell’informativa evidenzi una criticità connessa al Modello 231;
- condurre ricognizioni sull’attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei “processi sensibili”, in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali;
- verificare costantemente l’adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l’adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l’OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l’attività dell’Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell’ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all’interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all’obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell’ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

4.4. Flussi informativi nei confronti dell’OdV e “Whistleblowing”

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, la previsione contenuta nell’art.6, comma 2, lett.d) in cui sono prescritti specifici obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (l’OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli (con riferimento dunque alle criticità e/o situazioni di non conformità relative a quanto specificamente imposto dal Modello 231).

A seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs.24/2023 (Decreto Whistleblowing) sono stati introdotti nell’ordinamento una serie di obblighi (a carico degli Enti che intendano dotarsi di un valido Modello 231) relativi alla necessità di implementare in Azienda nuovi strumenti di segnalazione, una maggiore tutela e riservatezza dell’identità del segnalante, una più attenta e celere gestione delle segnalazioni, una più efficace azione informativa volta a rendere edotti i potenziali segnalanti dei loro diritti e degli strumenti messi loro a disposizione, oltre all’estensione della categoria dei soggetti segnalanti nonché una estensione dell’oggetto stesso della segnalazione.

L’obbligo normativo di cui all’art.6, comma 2, lett.d) del D.Lgs.231/01, essenziale al fine di consentire all’OdV l’espletamento delle funzioni di controllo e vigilanza in ordine al corretto

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

funzionamento del Modello 231, deve dunque conciliarsi con le regole e procedure di segnalazione interna introdotte dal Decreto *Whistleblowing* (D.Lgs.24/2023), per la cui trattazione si rimanda all'Allegato n.5 Parte Generale (Procedura *Whistleblowing*).

L'Azienda per tale ragione ha implementato tempestivamente all'interno della propria organizzazione la disciplina delineata dal Decreto *Whistleblowing* e contestualmente ha deciso, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01, di mantenere in vigore specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Pertanto, ogni Amministratore, Sindaco, dirigente, dipendente della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro idoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Al contempo ogni organo aziendale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV su base periodica informazioni, dati, notizie e documenti riguardanti il regolare svolgimento o l'eventuale violazione dei protocolli e delle procedure previste dal presente Modello Organizzativo, specificamente richiamate dalle singole Parti Speciali.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione *whistleblowing* (es. nel caso in cui sia esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni (che dovrà gestirla secondo la Procedura contenuta nell'Allegato n.5 della presente Parte Generale), il quale dovrà in ogni caso comunicare l'avvenuta ricezione della segnalazione all'OdV incluso l'oggetto della medesima (qualora di rilevanza ai sensi del D.Lgs.231/01).

Qualora una segnalazione fosse effettuata ricorrendo ad altri canali di segnalazione interni (canali "non – *Whistleblowing*": si pensi ad esempio ad una comunicazione mail o cartacea inviata senza rispettare la procedura indicata da ANAC, o semplicemente orale rivolta al proprio responsabile, al Direttore del Personale, al proprio Dirigente responsabile), il ricevente, qualora la comunicazione dovesse riguardare la violazione (anche solo presunta) del Modello 231, dovrà in ogni caso comunicarla (fatti salvi gli interventi che l'organo dirigente in via autonoma riterrà di assumere nell'ambito dell'organizzazione aziendale) all'Organismo di Vigilanza affinché proceda alle verifiche del caso inerenti l'idoneità del Modello.

La comunicazione all'OdV deve essere effettuata senza ritardo, sia da parte del Gestore delle Segnalazioni o eventualmente da parte di altro soggetto interno (diretto responsabile del segnalante, Direttore del Personale, Dirigente responsabile) nei casi in cui la segnalazione riguardi l'attuazione del Modello 231 nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare la rilevanza della segnalazione ai sensi del D.Lgs.231/01 dovrà essere ritenuta sussistente laddove le informazioni siano concernenti:

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle “aree a rischio”;
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per fatti commessi durante lo svolgimento di attività lavorative;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto 231;
- relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

L’OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di *joint venture*.

Per migliorare il flusso informativo verso l’Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente **odvalientech@gmail.com**, al quale potranno essere inviate le comunicazioni di cui sopra e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare qualora lo ritenga opportuno, eventualmente in accordo con il Gestore delle Segnalazioni al fine di evitare inutili duplicazioni di attività di verifica, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Ogni informazione acquisita dall’OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate, ferma restando in tal caso la

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

possibilità di esperire le azioni opportune, anche a livello disciplinare, nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato con dolo o colpa grave la falsa segnalazione.

In definitiva devono essere oggetto di comunicazione all'OdV:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti riguardanti l'esito di attività di vigilanza esercitata nell'ambito dell'attività svolta da parte dei responsabili aziendali, con riferimento ai protocolli e procedure previste dal presente Modello Organizzativo e, specificamente, dalle singole Parti Speciali;
- su base occasionale: (le cd. "segnalazioni NON-Whistleblowing) ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

E' stata istituita, vista l'importanza e la specificità della gestione delle segnalazioni *Whistleblowing*, un'apposita procedura (Allegato PG/ 5).

4.5. La raccolta e la conservazione delle informazioni ("Registro delle Segnalazioni").

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono archiviati e conservati dall'OdV, anche con l'impiego di appositi *data-base*, attraverso la costituzione di un "*registro delle segnalazioni*" strettamente riservato (informatico o cartaceo) per un periodo 10 anni; all'interno di detto registro sono altresì registrate le azioni conseguenti e poste in essere a seguito di segnalazioni pervenute in tema di criticità, violazioni del Modello o condotte illecite rilevate all'interno dell'Ente, sino alla chiusura della segnalazione stessa.

4.6. Il reporting agli organi societari.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha una linea di *reporting annuale* nei confronti del Collegio Sindacale o del Revisore Legale e del CdA / Amministratore Unico.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone all'Organo Direttivo, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio sindacale o il Revisore Legale, il CdA, il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato o l'Amministratore Unico hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

5. SISTEMA DISCIPLINARE ai sensi del D.Lgs.231/01

5.1. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

La condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Decreto come reato e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza.

Il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole dall'apertura del procedimento stesso.

Al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, è prevista la sanzionabilità anche della mera condotta di pericolo (rischio di violazione di regole, di infrazione di divieti e di inosservanza di procedure previste dal Modello) e degli atti preliminari finalizzati alla violazione di regole, divieti, procedure.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi si rende inadempiente al rispetto dei Flussi informativi **verso l'Organismo di Vigilanza**, nonché di chi viola le regole in **tema di segnalazioni e di tutela del segnalante** adottate dall'Azienda in ossequio ai criteri previsti dal D.Lgs.24/2023 (**Decreto Whistleblowing**) a carico di coloro che abbiano realizzato atti ritorsivi o discriminatori nei confronti di un qualunque Destinatario a seguito di segnalazione da questi effettuata, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Più in dettaglio, al fine di garantire il rispetto dei criteri comportamentali introdotti nel presente Modello 231 a seguito del recepimento del Decreto Whistleblowing (D.Lgs.24/2023), si elencano di seguito le condotte al verificarsi delle quali saranno applicate, a seconda della gravità dei casi, le sanzioni disciplinari previste nel presente capitolo:

- commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

- pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- non aver istituito all'interno dell'Azienda canali di segnalazione, o non aver adottato procedure di *whistleblowing* conformi alla normativa o anche non aver effettuato attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute (Vd. *Procedura Whistleblowing – Allegato n.5 Parte Generale*);
 - aver posto in essere azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
 - violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, le sanzioni disciplinari saranno irrogate anche nei confronti del segnalante, qualora sia stata accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

- - -

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiscono di per sé illeciti disciplinari rilevanti agli effetti dell'art. 2106 c.c., dell'art. 7 L. 300/1970 ("Statuto dei diritti dei lavoratori") e delle norme disciplinari di cui al CCNL applicabile al rapporto di lavoro.

Il presente Sistema disciplinare integra per quanto di competenza, senza sostituirlo, il codice disciplinare della Società costituito dalle norme in materia disciplinare stabilite dal codice civile e dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale applicabile al rapporto di lavoro. Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello sono irrogabili (e fanno parte del presente Sistema) le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello normativo e di contrattazione collettiva disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari mediante idonei strumenti di comunicazione (intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio); per ciò che riguarda i dipendenti, oltre che essere portato a conoscenza di essi con gli strumenti di cui sopra, dovrà essere affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 7, comma 1°, L. 300/1970 ("Statuto dei diritti dei lavoratori").

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, ma assoggettabili al Decreto 231, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare i rimedi da inadempimento contrattuale.

5.2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare il Presidente del CdA, gli Amministratori o Amministratore Unico il Collegio Sindacale o il Revisore Legale, i dirigenti, i dipendenti (operai, quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società, rientranti nell'ambito del Decreto 231.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'ODV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'ODV (in taluni casi congiuntamente con il Gestore delle Segnalazioni in caso di segnalazioni effettuate tramite la Procedura Whistleblowing) che dovrà segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione / Amministratore Unico le violazioni accertate. Le decisioni in merito alle sanzioni e la relativa irrogazione sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Direttivo.

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per veicolare il flusso di segnalazioni all'ODV delle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale di concerto con l'ODV provvedere alla comunicazione dello stesso.

5.3. LE SANZIONI

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni della normativa contenuta nello stesso.

5.3.1. Le Sanzioni nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente anche ai fini di quanto disposto dall'art. 2119 c.c.. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari qui di seguito specificate, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

5.3.1.1. **Rimprovero inflitto verbalmente** - tale sanzione è applicabile nei casi di:

- violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione con scarsa diligenza";
- condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società".

5.3.1.2. **Rimprovero inflitto per iscritto** – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

5.3.1.3. **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni** – si applica nei casi di:

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

- inosservanza sostanziale o formalmente grave delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

5.3.1.4. **Licenziamento per giustificato motivo** – si applica nei casi di:

- condotta colposa in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una *“violazione di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”*;
- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della Società;
- compimento di atti preliminari finalizzati alla violazione di regole, divieti, procedure disciplinate dal Modello di Organizzazione.

5.3.1.5. **Licenziamento per giusta causa, ai sensi dell’art. 2119 codice civile** – si applica in tutte le ipotesi di comportamento di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro, fra le quali rientrano a titolo esemplificativo le ipotesi di:

- condotta dolosa in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una *“violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”*;
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi al posto del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l’indicazione specifica dell’infrazione commessa.

Come per i provvedimenti disciplinari del sistema disciplinare aziendale istituito per legge, il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale; il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.

Le tipologie e l’entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l’azione o l’omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del Responsabile dell’Ufficio Personale, che è il soggetto che si occupa della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell’OdV e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

5.3.2 Le Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti mediante specifici interventi di comunicazione (riunione annuale – comunicazioni scritte). In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto, finalizzato all'osservanza del Modello. Tale sanzione non compromette il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

5.3.3. Le Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione / Amministratore Unico e del Collegio Sindacale / Revisore Legale

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del CdA o di un componente del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico della Società, l'ODV informerà senza indugio e per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione e dei Soci, nonché procederà alla immediata convocazione del Collegio Sindacale / Revisore Legale per la trattazione delle questioni oggetto di segnalazione e dei provvedimenti conseguenti alla segnalazione sopraindicata.

Se la violazione riguarda l'intero Cda, l'ODV tratterà la questione nel corso della prima riunione possibile in sede di Collegio Sindacale o con il Revisore Legale.

Le comunicazioni riguardanti le violazioni commesse dal Collegio Sindacale, o da parte di alcuni membri, o dal Revisore Legale, dovranno essere indirizzate al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Se la violazione riguarda un intero organo, provvederanno gli altri organi informati.

In caso di coinvolgimento nella procedura disciplinare di un Amministratore o componente del Consiglio di Amministrazione, le misure sanzionatorie applicabili, in conseguenza della gravità dell'infrazione accertata, saranno le seguenti:

1. Richiamo formale scritto (intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello 231)

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

2. Sanzioni di tipo pecuniario (es. da 2 a 5 volte gli emolumenti mensili)
3. Revoca di eventuali Deleghe / Procure (se connesse alla commissione dell'infrazione)
4. Sospensione dalla carica
5. Revoca per giusta causa (art.2383, comma III, c.c.)

5.3.4. Le Sanzioni nei confronti di agenti, consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di service o altri soggetti terzi.

Qualsiasi condotta posta in essere da agenti, consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società e sono soggetti al Decreto, in contrasto con le regole che compongono il Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'ODV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione / Amministratore Unico.

È compito dell'ODV valutare l'opportunità dell'inserimento, predisposto dal Datore di Lavoro, delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto, informando il CdA delle proprie determinazioni in proposito.

La Società si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

5.4. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato.

La gravità dell'infrazione sarà valutata, caso per caso, dall'ODV sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

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

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE ALIENTECH S.R.L.	MOG - PG
---	--	-----------------

5.5. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi (**lavoratori subordinati**), il procedimento disciplinare è quello disciplinato dallo “Statuto dei diritti dei lavoratori” (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell’ODV e/o del Gestore delle Segnalazioni (Vd. procedura Whistleblowing) nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell’ODV / Gestore delle Segnalazioni, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall’Organismo stesso.

Per le **altre categorie di soggetti**, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito, anche sulla base di una attività istruttoria e preparatoria da parte di funzionari / dipendenti di sua fiducia, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione / Amministratore Unico su segnalazione dell’ODV / Gestore delle Segnalazioni.

Nel caso di violazione da parte di un consigliere o Amministratore Unico o di un sindaco o revisore legale sarà interessato anche l’organo di appartenenza (o gli altri organi in caso di violazione da parte di tutti i componenti di un determinato organo), mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali in essere.

PARTE GENERALE**ALLEGATI**

ALLEGATO PG/I**AII.PG/1 - ELENCO REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01**

(aggiornato a Ottobre 2023)

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge 137/2023]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo aggiunto dalla L. n. 137/2023]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (**Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

3. Delitti di criminalità organizzata (**Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (**Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001**) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]

- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

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

6. Delitti contro l'industria e il commercio (**Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (**Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015,]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (**Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

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

10. Delitti contro la personalità individuale (**Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11. Reati di abuso di mercato (**Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (**Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (**Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021, e modificato dalla Legge n.137/2023]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 137/2023]

16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote;
 - b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009, modificato dalla Legge 93/2023]

- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

19. Reati ambientali (**Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018, e dalla Legge 137/2023]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L.20/2023 – convertito con Legge n.50/2023 – che ha modificato i reati di cui agli artt.12 e 22 del D.Lgs. n. 286/1998]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (all'art.12, commi 1-3, 3-bis, 3-ter,3-quinquies, 4, 4-bis, 4-ter, 5 del D.Lgs.n.286/98)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

21. Razzismo e xenofobia (**Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

23. Reati Tributari (**Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

24. Contrabbando (**Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)

- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 -ter D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - quater D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)

25. Delitti contro il patrimonio culturale (**Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001**) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (**Art. 12, L. n. 9/2013**) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Elenco “reati – presupposto” ALIENTECH S.R.L.	Allegato - PG/1
---	---	------------------------

- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

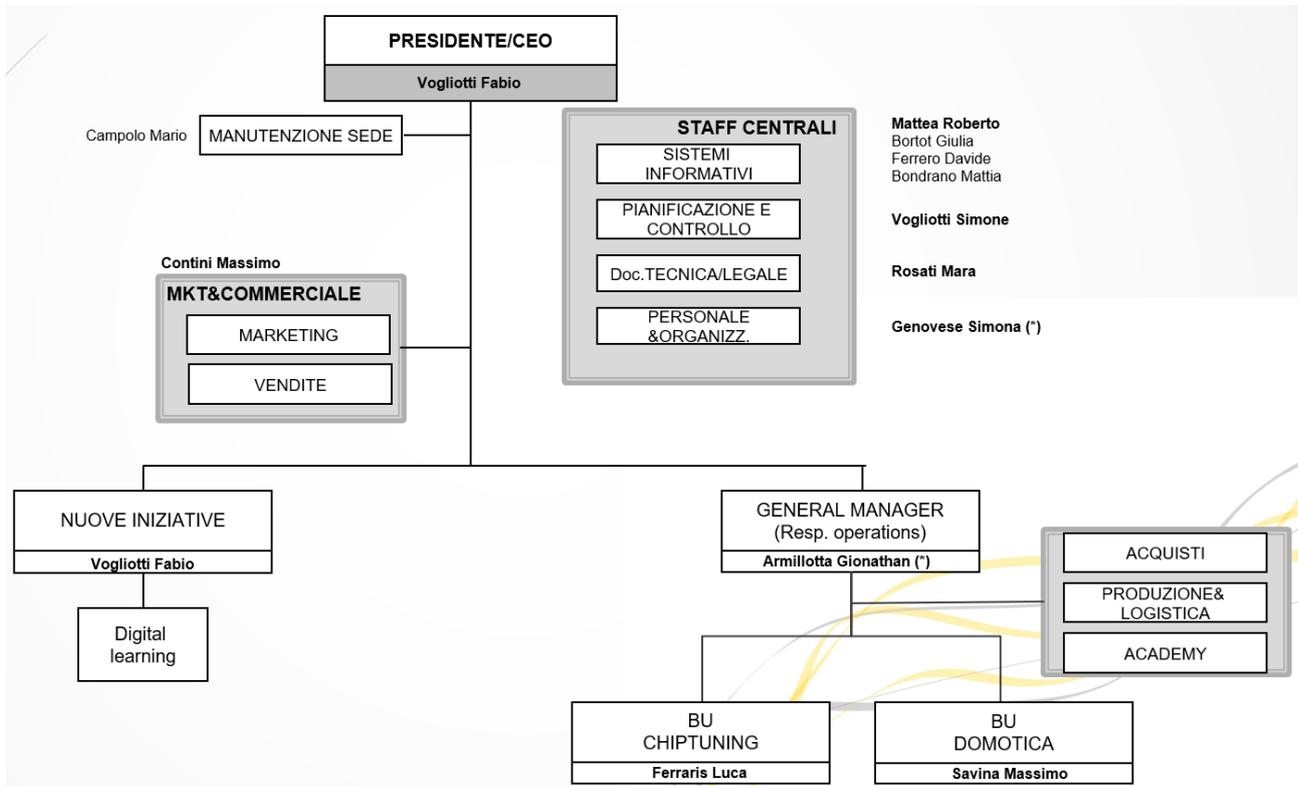
28. Reati transnazionali (**L. n. 146/2006**) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

ALLEGATO PG/II

AII.PG/2 - ORGANIGRAMMA AZIENDALE Alientech Srl

Aggiornato al mese di Febbraio 2024



ALLEGATO PG/III**AII.PG/3 - CODICE ETICO**

Alientech Srl

REV	NOTE	Date e firme
00	Prima emissione	Determina A.U. del 26/03/2024

Approvato dall'Amministratore Unico in data 26/03/2024

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

1. PREMESSA

Il presente CODICE ETICO:

- annulla e sostituisce qualunque altra edizione precedente;
- è stato definito a seguito dell'implementazione all'interno della Società del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG o Modello 231), secondo i criteri di cui al D.Lgs.231/01

In linea con i principi ed i valori che costituiscono sin dalla nascita dell'Azienda l'orientamento primario della politica societaria, Alientech Srl ha inteso codificare in forma scritta, in ossequio ai criteri organizzativi delineati dal D.Lgs.231/01, i principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza a cui devono conformarsi i soggetti che si trovano a operare con la Società.

Il richiamo all'etica, intesa come mezzo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera per l'Azienda, attraverso il riferimento a principi etici generali, deve essere inteso come regola di condotta a cui attenersi ben oltre gli ambiti già regolati dalle prescrizioni di legge.

Convincimento di Alientech Srl, è che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione necessaria per il successo dell'impresa.

Questo "Codice Etico" (di seguito anche "Codice") raccoglie in modo ufficiale e organico l'insieme dei principi di comportamento nei confronti dei principali portatori di interesse, in qualche caso anche a rinforzo delle normative di legge vigenti, orientando i diversi soggetti sulle linee di condotta da seguire e su quelle da evitare, individuando le responsabilità e le eventuali conseguenze in termini di sanzioni.

Il modello organizzativo (MOG) e le procedure interne adottate da Alientech Srl, in ossequio ai criteri organizzativi di cui al D.Lgs.231/01, per lo svolgimento delle sue attività si conformano alle regole contenute nel presente Codice.

L'adozione di principi etici contenuti nel presente Codice, rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/01, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo dell'Azienda.

Alientech Srls si impegna a portare il Codice Etico a conoscenza di tutti i destinatari sia interni che esterni all'Azienda attivando gli opportuni canali di comunicazione.

Alientech Srl richiede senza alcuna eccezione che i contenuti del Codice Etico trovino nelle attività aziendali completa e fattiva applicazione; il rispetto e la condivisione di tali valori è richiesta altresì da parte di tutti coloro che vengano a contatto con la Società.

Alientech Srl ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività, costituiscano una condizione, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, promuove la creazione di un ambiente, caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

E' stato quindi ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare il presente Codice Etico che espliciti i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, indipendentemente dal

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

livello di responsabilità e coinvolgimento, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività di Alientech Srl e tra questi soci, amministratori, sindaci, revisori, lavoratori, agenti, consulenti, collaboratori chiamati a svolgere attività per nome e per conto dell'Organizzazione presso la sede o all'esterno di essa.

Tali valori sono principalmente:

- l'integrità morale, l'onestà personale e la correttezza nei rapporti interni ed esterni;
- la trasparenza nei confronti di soci, dei portatori di interessi correlati e del mercato;
- il rispetto dei dipendenti e delle risorse umane in genere, nonché l'impegno a valorizzarne le capacità professionali;
- l'impegno sociale, ed il rispetto dei principi di sostenibilità economica, ambientale e sociale;
- la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con obiettivi aziendali, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno dell'Organizzazione.

La Società rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità tra le medesime, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Nelle relazioni, sia interne che esterne, non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, sul credo religioso, sulla razza, sulla nazionalità, l'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica della persona umana tutelata dall'art. 3 della Costituzione.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana; si traducono altresì nell'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile, allo sfruttamento di lavoratori extracomunitari in violazione delle disposizioni vigenti in materia, alla tutela delle garanzie primarie di ogni lavoratore in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Organizzazione si impegna a vigilare sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, ove necessario, con adeguate azioni correttive.

Alientech Srl rifiuta qualsiasi comportamento, anche se posto in essere in suo favore, che sia contrario alla legge, ai regolamenti vigenti o alle linee indicate nel Codice.

Non sono ammessi comportamenti, neppure se sollecitati dai clienti stessi, volti a contrastare o a eludere le normative vigenti e i regolamenti interni.

Non possono essere accolte richieste dai clienti contrarie alla dignità professionale e a quanto previsto dal presente Codice.

**RAPPRESENTANO CONDOTTE NON RICONOSCIUTE DALL'ORGANIZZAZIONE E
PERTANTO TASSATIVAMENTE VIETATE
TUTTE CHE QUELLE CHE RIENTRANO NEL DOCUMENTO
"ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO"**

• 1.1 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

(Vd. Cap.1 – par.1 della Parte Generale del MOG)

2. DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono vincolanti per tutti i seguenti Destinatari:

- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale (amministratori);
- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (Dipendenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (agenti, consulenti, professionisti esterni);
- partner commerciali ed operativi che abbiano un ruolo in progetti ed operazioni.

Tutti i Destinatari si devono impegnare a perseguire i propri obiettivi con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti coerentemente con il presente Codice Etico.

È diritto/dovere di ciascuno rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del codice etico, nonché riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia inerente a possibili violazioni del codice stesso, collaborando con le strutture deputate alla loro verifica.

Eventuali violazioni commesse da un proprio responsabile gerarchico devono essere riportate in forma scritta all'Organismo di Vigilanza o ad un responsabile appartenente alla propria struttura organizzativa di inquadramento e trattate garantendo la riservatezza del segnalante.

Il controllo sull'applicazione del Codice Etico è demandato ai soggetti responsabili di settore (vedi organigramma aziendale) ed all'OdV, nell'ambito delle rispettive competenze.

Laddove vengano rilevate violazioni, queste verranno segnalate al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza, affinché gli organi aziendali a ciò deputati possano adottare eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti del personale che ne abbia violato le norme.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

In questo quadro l'organizzazione che ha emesso il presente Codice Etico, si impegna a:

- favorire la massima diffusione del Codice Etico, provvedendo al suo approfondimento ed aggiornamento, anche mettendo a disposizione di tutte le risorse, le politiche e linee guida di gestione definite per ogni ambito di attività;
- assicurare un programma di formazione differenziato e sensibilizzazione continua circa le problematiche attinenti al codice etico;
- svolgere tutte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando, in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni;
- assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice Etico garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

3. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

3.1. Principi di base

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa.

L'organizzazione, pertanto,

- pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità;
- offre a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

A tale scopo l'Organizzazione, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti e comunque le risorse (agenti, collaboratori, consulenti) in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale.

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
-------------------	---	-----------------

3.2. Sviluppo della professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, l'organizzazione favorisce lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa, prevedendo specifici corsi di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

Alle risorse è richiesto di sollecitare l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze, metodologie di lavoro, informazioni ai propri superiori o dirigenti, mentre ai dirigenti si richiede di prestare la massima attenzione alla valorizzazione delle potenzialità e predisposizioni del personale.

Sono da intendersi come risorse, principalmente: lavoratori dipendenti, agenti, collaboratori.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

4. RAPPORTI INTERNI

4.1 Norme di comportamento delle risorse

Il comportamento delle risorse nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti.

La convinzione di agire a vantaggio dell'Organizzazione, non può, né deve, in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice Etico, la cui generalizzata osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento ed il prestigio dell'organizzazione stessa. Tale impegno deve valere anche per chiunque operi in nome e per conto dell'organizzazione che ha voluto, emesso e diffuso il presente codice etico.

Deve essere evitata ogni situazione che possa condurre a conflitti di interesse o che potrebbe interferire con le capacità di assumere decisioni imparziali.

Le informazioni acquisite dai dipendenti/risorse e/o consulenti nello svolgimento delle loro mansioni assegnate, devono rimanere strettamente riservate e non devono essere diffuse all'interno ed all'esterno dell'azienda se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

I dipendenti/risorse e/o consulenti dell'azienda devono utilizzare i beni dell'azienda esclusivamente in funzione dello svolgimento delle attività lavorative.

E' fatto divieto di accettare, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione, evitando di ricevere benefici che possano essere tali da pregiudicare l'imparzialità di giudizio.

Le decisioni assunte da ciascuna risorsa e dalla direzione, devono essere improntate sui principi di sana e prudente gestione nella consapevolezza che contribuiscono al raggiungimento dei positivi risultati aziendali.

Particolare attenzione deve essere prestata nel caso di attività svolte da personale dipendente o comunque incaricato a ricoprire ruoli di responsabilità diretta nelle decisioni e nell'organizzazione, al fine di evitare abusi della propria qualità o dei poteri attribuiti per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio, ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri d'ufficio.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

5. RAPPORTI ESTERNI

5.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Al fine del presente Codice per Pubblica Amministrazione si intendono gli Enti Pubblici, gli Enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio, membro appartenente ad un Organo della Comunità Europea, di funzionario della Comunità Europea, di funzionario di stato estero, la magistratura, le autorità di pubblica vigilanza, etc.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A., è necessario prestare attenzione particolare nel non porre in essere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del presente Codice Etico. In particolare, è fatto espresso divieto di:

- indurre taluno in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea. In particolare, si raccomanda il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte di gare, trattative, concessioni, licenze, ecc. e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato od altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni dovute per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea per attività di pubblico interesse;
- destinare ad uso diverso un finanziamento ottenuto dallo stato, o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o attività di pubblico interesse;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati o i programmi in esso contenuti ai fini di ottenere un ingiusto profitto e danneggiando lo Stato o altro ente pubblico;
- accettare denaro o altra utilità da pubblico ufficiale o incaricato del servizio pubblico a fronte di prestazioni non dovute. Chi riceva tali richieste dovrà sospendere ogni rapporto con essi e informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza;
- offrire o promettere, anche indirettamente, denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti o compiere atti contrari ai doveri d'ufficio del pubblico ufficiale o dell'incaricato del servizio pubblico (ai sensi dell'art. 357 c.p. sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, ai sensi dell'art. 358 c.p. sono incaricati di pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

5.2 Rapporti con fornitori

I rapporti con i clienti e con i fornitori devono essere condotti con correttezza, trasparenza ed imparzialità da personale qualificato.

La selezione dei fornitori deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la convenienza, la qualità, l'efficienza, ai fini della tutela del patrimonio e dell'immagine dell'Organizzazione.

5.3 Rapporti con clienti

I rapporti con i clienti devono essere condotti con correttezza, trasparenza ed imparzialità da personale qualificato, nonché con professionalità, competenza, correttezza, riservatezza e cortesia.

I comportamenti assunti nei confronti dei clienti (e, analogamente, con i fornitori) devono essere caratterizzati:

- dal rispetto della normativa sulla Privacy;
- dal rispetto delle disposizioni in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, antiusura e trasparenza;
- dall'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento interno o esterno.

In ogni caso non dovranno essere poste in essere azioni volte ad ottenere o divulgare informazioni indebite sulla situazione del cliente (e del fornitore) e sul relativo rapporto commerciale.

5.4 Regali, benefici e promesse di favori

Nel corso della trattativa d'affari o rapporto commerciale sia con la P.A. che con clienti e fornitori, occorre applicare criteri generali di correttezza, trasparenza ed integrità.

In particolare non devono essere:

- esaminate o proposte o promesse opportunità di impiego e/o commerciali che possono avvantaggiare dipendenti dell'Organizzazione o clienti/fornitori a titolo personale;
- offerte in alcun modo omaggi, dazioni, benefici anche indiretti, ben servizi e prestazioni o favori non dovuti o che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia;
- sollecitate od ottenute informazioni riservate che possono compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti, nonché arrecare benefici diretti o indiretti per sé o per l'organizzazione;
- intraprese azioni volte ad influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Inoltre, dirigenti, dipendenti, agenti o collaboratori - a qualsiasi titolo - non devono accettare alcun bene o servizio, regalo o beneficio, prestazione o dazione che travalichi gli ordinari rapporti di cortesia, da soggetti esterni o interni ed, in particolare, a fronte dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

Rientrano nell'ambito di ordinario rapporto di cortesia, regali il cui valore non supera gli Euro 150,00.

6. USO E TUTELA DEI BENI AZIENDALI

Tutti i dipendenti, gli agenti ed i collaboratori devono ricordare che i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione sono da utilizzare:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- evitando assolutamente – salvo quanto previsto da normative specifiche - l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente.

Tutti gli utilizzatori sono responsabili dell'utilizzo e della custodia dei beni concessi loro.

Anche le dotazioni ed applicazioni informatiche e proprie del *know-how* aziendale devono essere utilizzate nel rispetto di quanto sopra ed in particolare:

- seguendo attentamente le politiche di sicurezza e riservatezza aziendali;
- evitando attentamente l'acquisizione, l'utilizzo o la trasmissione in modo particolare se massiva, di informazioni e contenuti non attinenti all'attività lavorativa;
- non alterando le configurazioni di hardware e software fornite;
- non utilizzando quanto in dotazione, anche temporanea, per intenti e motivazioni differenti da quelle per cui è stato affidato (verosimilmente professionali) e dalla natura intrinseca del bene stesso; si ricorda che la condotta corretta dell'utilizzo del bene e delle dotazioni, deve essere applicata anche nell'uso dei supporti informatici.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, la Società effettua controlli ed attua misure al fine di impedire comportamenti non in linea con quanto citato, discostandosi da comportamenti in contrasto con approcci non corretti.

Tutte le risorse devono, inoltre, operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti od altre minacce esterne alle risorse assegnate o presenti in Azienda, informando tempestivamente le Funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

Si ricorda che iniziative personali o di più persone avviate per la protezione e la conservazione dei beni aziendali, sebbene riconosciute e degne di merito, non devono mettere a repentaglio la salute e la sicurezza degli stessi attori: la tutela e l'incolumità della propria ed altrui persona, insieme alla conservazione dell'ambiente, rappresentano principio primario a cui far riferimento in modo incondizionato.

	<p style="text-align: center;">MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.</p>	<p style="text-align: center;">All.PG/3</p>
---	--	---

7. CONFLITTO D'INTERESSE

Tra la Società ed i propri amministratori e dipendenti/risorse a qualsiasi livello, sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati del Codice Etico, che rappresentano i valori cui l'organizzazione si ispira.

In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti/agenti ed i collaboratori a vario titolo devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, oltre ad essere in contrasto con le norme di Legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità situazioni aziendale.

I Destinatari sopra indicati devono, quindi, escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche della Società e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno dell'Organizzazione con logiche di interesse personale e/o familiare.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Società, nella figura del proprio superiore gerarchico, ed all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

8. USO E DIVULGAZIONE DELLE INFORMAZIONI

La Società considera la diffusione di informazioni corrette, complete e veritiere su tutti i fatti aziendali, con attenzione al mantenimento della dovuta riservatezza sugli stessi, quando necessario, quale presupposto per creare e conservare un rapporto di trasparenza e di fiducia con i propri portatori di interessi correlati e del mercato.

Conseguentemente, nella gestione delle informazioni, le risorse devono:

- conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo tutte le informazioni aziendali di qualunque tipologia apprese nell'esercizio delle proprie funzioni;
- operare in ossequio a quanto previsto sia dalla normativa vigente in materia di privacy, sia all'interno del modello organizzativo e di valutazione del rischio privacy adottato da Alientech Srl.

In relazione alle informazioni in genere, i Destinatari del presente Codice devono:

- evitare un uso improprio e/o strumentale di quelle riservate in proprio possesso, né utilizzarle a proprio vantaggio e/o di quello dei familiari, dei conoscenti e dei terzi in genere;
- utilizzarle in conformità ai principi fissati nel Codice Etico che rappresentano i valori primari a cui fare riferimento;
- proteggerle dall'accesso di terzi non autorizzati ed impedirne la diffusione a meno di specifiche autorizzazioni;
- non ricercare, o cercare di ottenere da altri, quelle non attinenti alla propria sfera di competenza o funzioni;
- classificarle ed organizzarle in modo che sia possibile, per i soggetti autorizzati, accedervi in maniera agevole.

Alle risorse non espressamente autorizzate è vietato conoscere, trattare, registrare e divulgare i dati personali di altre risorse e/o di terzi, in ossequio alla normativa relativa al corretto trattamento dei dati personali, già richiamata.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

9. TRASPARENZA NELLA CONTABILITA'

La materia fiscale e contabile è regolamentata da specifica normativa a cui occorre attenersi.

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico, in ogni settore di attività (quali ad es. rapporti con i fornitori; gestione attività commerciale; gestione attività finanziaria; approvvigionamento; gestione contribuzione previdenziale ed assistenziale dei dipendenti; gestione delle operazioni infragruppo; gestione dei rapporti con i Professionisti impegnati in attività di rilevanza tributaria; etc), devono operare al fine di abbattere il cosiddetto “rischio fiscale” a carico dell’Azienda, consentendo al personale addetto alla contabilità di operare per la corretta gestione di tutti gli adempimenti ed obblighi fiscali gravanti sull’Impresa.

9.1 Accuratezza e trasparenza della documentazione ufficiale

Tutti i documenti ufficiali volti a illustrare la situazione gestionale della società devono essere redatti con la massima cura al fine di garantirne l’accuratezza e veridicità, nonché in conformità delle leggi e normative vigenti.

Nella redazione dei predetti documenti il personale dell’Organizzazione, deve prestare la dovuta attenzione e mantenere quei comportamenti improntati su principi di correttezza, onestà ed integrità.

In ogni caso non sarà giustificata né giustificabile la tenuta/redazione di documentazione deliberatamente falsa o artefatta in modo da alterare significativamente la rappresentazione veritiera della situazione operativa, commerciale, economica e di qualunque altro indicatore specifico.

Tutte le fatture emesse dalla Società devono riflettere esattamente l’operazione commerciale avvenuta.

La Società si impegna, nell’ambito delle operazioni transfrontaliere, ad operare nel pieno rispetto della normativa fiscale nazionale, di quella del Paese di appartenenza del partner commerciale straniero o del luogo ove l’operazione viene realizzata, nonché della normativa che regola i rapporti con l’Autorità Doganale, oltre ad agire nell’ambito dei rapporti con soggetti privati e pubblici in modo da non arrecare alcuna lesione agli “interessi finanziari” dell’Unione europea, secondo la definizione contenuta nell’art.2 della Direttiva europea 2017/1371 (conosciuta come “Direttiva PIF”).

9.2 Registrazione e documentazione delle operazioni amministrative

Ogni operazione, azione e transazione della società deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentirne la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolta dal personale dovrà essere supportata da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell’operazione e l’individuazione dei soggetti che hanno eseguito l’attività, nonché eventuali soggetti che l’hanno autorizzata e/o verificata.

I pagamenti ricevuti che eccedono gli importi fatturati devono essere restituiti.

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
-------------------	---	-----------------

9.3 Trasparenza contabile

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a prestare la massima collaborazione al fine di garantire registrazioni contabili corrette e tempestive.

Le registrazioni contabili fondate su valutazioni economiche-patrimoniali debbono rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa eventuale autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere archiviata e facilmente consultabile.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni o irregolarità nella tenuta della contabilità deve darne immediata comunicazione al proprio superiore o in alternativa all'OdV o effettuare una segnalazione seguendo le modalità indicate nella Procedura Whistleblowing (All.n.5 Parte Generale)

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

10 - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Alientech Srl, consapevole dell'importanza di garantire e migliorare nel tempo condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, deve sviluppare interventi tecnici, operativi e procedurali nell'intento di elevare, in termini di ragionevolezza economica, tecnologia sostenibile (fermo restando le priorità desunte dalla valutazione dei rischi) e nell'assoluto rispetto della normativa specifica, il livello di tutela (della salute e della sicurezza) di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Organizzazione.

Qualora ritenuto necessario tramite opportune valutazioni, la realizzazione ed il mantenimento di un efficace apparato di tutela, comprendente risorse umane, tecniche e formative, deve essere esteso anche a situazioni e/o ambienti esterni al sito, nel caso in cui, in queste stesse circostanze, siano impegnate risorse umane dell'Organizzazione per sviluppare fasi operative complementari all'attività stessa (es: presenze presso clienti).

La Società si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale, nonché dei terzi che frequentano il sito di competenza dell'Organizzazione.

Il rispetto delle normative di riferimento (applicabile alla realtà operativa) e delle disposizioni interne, oggetto di specifica comunicazione e diffusione, rappresenta obbligo per chiunque operi in nome e per conto dell'Organizzazione.

Qualunque risorsa si discosti da questo atteggiamento, si trova in contrasto con gli intenti dell'Organizzazione e pertanto non è oggetto di riconoscimento, ma di avvio di formale contestazione ed adozione di provvedimenti disciplinari; le conseguenze di questi scostamenti, rappresentano, oltre che violazione di legge, anche mancato rispetto del codice etico e di eventuali altre disposizioni interne.

La cultura della salute e sicurezza viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione; si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza, come da mansionario, organigramma e formali incarichi, si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

11 - TUTELA DELL'AMBIENTE

Sebbene l'attività di Alientech Srl non generi impatti ambientali significativi, la tutela ambientale rappresenta comunque obiettivo da perseguire, raggiungere, mantenere e migliorare nel rispetto della normativa applicabile e nell'ambito della politica ambientale.

A tal proposito, l'organizzazione, identificati i propri aspetti ed i propri impatti, adotta e fa adottare dalle proprie risorse appropriate condotte di rispetto.

La partecipazione e la collaborazione di tutte le risorse sono indispensabili per il raggiungimento dell'obiettivo, pertanto, chiunque, a qualunque titolo, operi in nome e per conto dell'Organizzazione, è tenuto a rispettare l'ambiente, adottando comportamenti coerenti con le disposizioni stabilite e per le quali sono state effettuate opportune attività di sensibilizzazione.

L'Azienda si impegna nell'adozione di strategie volte al miglioramento continuativo dei risultati, nel campo della protezione e gestione dell'ambiente, concentrando gli sforzi sulla prevenzione dell'inquinamento e la minimizzazione dei rischi ambientali.

Alientech Srl promuove una politica aziendale attenta alle ricadute delle proprie attività sull'ambiente, sia nell'impiego delle materie prime che nella ricerca dei fornitori; per tale ragione le decisioni di carattere ambientale riguardanti l'attività industriale saranno guidate da buon senso, onestà, rispetto dell'economicità, della qualità dei prodotti e dei servizi, rifiutando di aderire a condotte riconducibili al cd. "greenwashing" (ecologismo di facciata).

La direzione avvia azioni disciplinari dirette verso i soggetti che agiscono in modo non coerente con gli intenti enunciati.

12 - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

In caso di comportamenti in violazione del presente Codice e/o contrari alla normativa, nonché di ogni genere di criticità o anomalia che dovesse essere riscontrata all'interno di procedure o prassi aziendali, la Società informa, sollecita e stimola tutti i Destinatari ad effettuare segnalazioni, attraverso i canali appositamente predisposti dalla Società stessa e definiti all'interno della Procedura denominata "Whistleblowing", garantendo riservatezza della segnalazione e mancata verifica di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante. Resta fermo il diritto dei destinatari di rivolgersi all'Autorità giudiziaria e ad altri organi competenti, e di avvalersi di altri canali aziendali.

Al fine di dare concreta attuazione e massima diffusione a tutti i Destinatari del sistema di segnalazione (Procedura Whistleblowing), l'Azienda ha predisposto un documento di sintesi in cui sono racchiuse le informazioni essenziali per consentire ad un potenziale segnalante di accedere con facilità ed immediatezza ai canali di segnalazione interni adottati dall'Azienda in ossequio al Decreto Whistleblowing (D.Lgs.24/2023).

L'Azienda si impegna ad informare tutti i Destinatari del Modello 231 che, in presenza delle condizioni previste dalla Legge e dettagliatamente indicate all'interno della Procedura Whistleblowing, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso il canale esterno previsto dalle norme vigenti (art.6 Decreto legislativo 10 marzo 2023, n.24).

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

La mancata osservanza del dovere di informazione può essere sanzionata per quanto previsto dal regolamento aziendale.

13 - ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Nel quadro dei compiti di direzione generale ad esso attribuiti, il Consiglio di Amministrazione, per quanto concerne l'attuazione del Codice Etico approvato con delibera assembleare, provvede ad adottare in seno all'Azienda ogni misura atta a:

- promuovere la conoscenza del Codice Etico;
- sensibilizzare dirigenti (o responsabili aree aziendali) e dipendenti sulle questioni etiche;
- consentire la corretta applicazione dei principi e dei criteri di condotta del Codice Etico;
- monitorare il clima aziendale e accertare il grado di applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico;
- sviluppare e diffondere procedure atte a garantire la concreta realizzazione degli scopi e l'osservanza dei principi del Codice Etico;
- accertare i casi di violazione dei principi e dei criteri di condotta del Codice Etico

sanzionare le violazioni commesse da parte di qualunque soggetto inserito nel quadro aziendale, nel rispetto dei contratti di lavoro, resosi responsabile di condotte contrarie ai principi sottesi al Codice Etico

14 - ORGANI PREPOSTI AL CONTROLLO INTERNO

Il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico è affidato in via di principalità all'Organismo di Vigilanza (OdV), organo istituzionalmente preposto al monitoraggio del funzionamento e osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Alientech Srlai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e a tal fine:

- a) è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società;
- b) ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati;
- c) suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti;
- d) può effettuare controlli, anche periodici, sull'osservanza del Codice Etico.

L'OdV comunica periodicamente i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione, segnalando con tempestività tutti i casi di violazione del Codice Etico.

Analoga attività di monitoraggio e controllo circa il costante rispetto dei principi definiti nel presente Codice, è comunque esercitata da parte dell'Organo gestorio della Società nonché da tutti i soggetti responsabili di funzione.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

15 - LA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONI

La Società, in ossequio al D.Lgs.24/2023 (Decreto Whistleblowing), informa, sollecita e stimola tutti i Destinatari ad effettuare segnalazioni, attraverso i canali interni appositamente predisposti dall'Ente, di ogni genere di criticità o anomalia che dovesse essere riscontrata all'interno di procedure o prassi aziendali, incluse le violazioni al presente Codice Etico, garantendo al contempo riservatezza della segnalazione e mancata verifica di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.

Tutte le segnalazioni in relazione alle quali il segnalante intenda avvalersi delle garanzie (riservatezza e protezione da ritorsioni) previste per legge dal Decreto Whistleblowing (D.Lgs.24/2023), devono essere effettuate nel rispetto delle regole contenute all'interno della Procedura Whistleblowing (Allegato PG/5), definita secondo i criteri introdotti dal D.Lgs.24/2023.

Il segnalante, qualora intenda comunicare ad un superiore gerarchico o altro soggetto apicale dell'Azienda l'esistenza di criticità interne, violazioni del Modello 231 o eventuali illeciti verificatisi, anche solo potenzialmente, nell'ambito dell'attività aziendale, resta in ogni caso libero di avvalersi di altri canali di segnalazione (preferibilmente tracciabili, ad es. comunicazione mail o cartacea) impiegati in Azienda in epoca precedente all'entrata in vigore del D.Lgs.24/2023 (canali c.d. "NON-Whistleblowing", tra cui in particolare la comunicazione inviata all'indirizzo mail di esclusivo utilizzo dell'OdV: **odvalientech@gmail.com**), in relazione ai quali l'Azienda garantisce comunque al segnalante pieno rispetto del vincolo di riservatezza e divieto di ritorsioni.

Nel caso un Destinatario dovesse ricevere per errore una segnalazione denominata "Whistleblowing" (in cui cioè il segnalante richiede di voler beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs.24/2023, o tale richiesta dovesse comunque desumersi dal tenore della segnalazione), egli è tenuto a trasmettere immediatamente la comunicazione, comunque non oltre 7 giorni dal suo ricevimento, al "Gestore delle Segnalazioni" competente alla gestione della segnalazione, secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing (Allegato PG/5).

Sono ammesse segnalazioni in forma anonima.

Gli autori di segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggetti alle sanzioni previste dal sistema disciplinare previsto dal presente Modello 231.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 PARTE GENERALE - Codice Etico ALIENTECH S.R.L.	All.PG/3
---	---	-----------------

16 - SANZIONI

Il rispetto del Codice Etico deve nascere dalla condivisione dei valori fondamentali che in esso sono enunciati, più che da un obbligo imposto nei confronti delle proprie risorse.

Ciò non esclude, peraltro, il diritto/dovere della Società, tramite le risorse opportunamente incaricate, di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni, di prevenzione e di controllo, ritenute al suddetto fine necessarie od opportune.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile (diligenza del prestatore di lavoro).

Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte anche dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con Alientech Srl.

Nel rispetto della disciplina civile, penale ed amministrativa, l'accertata violazione del presente Codice può costituire motivo di determinazione di sanzioni disciplinari da parte degli organi competenti.

In caso di violazione da parte dei Dirigenti aziendali si provvederà ad applicare le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti Industriali.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

L'indicazione specifica delle sanzioni è contenuta all'interno del corrispondente paragrafo denominato "Sistema Disciplinare" del vigente "*Modello di Organizzazione*" istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001" ed approvato dal C.d.A. con specifico verbale.

ALLEGATO PG/IV**AII.PG/4 - MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO*****EX D.LGS. N. 231/2001***

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.4 - PARTE GENERALE (Mappature aree a rischio reati – 231) ALIENTECH S.R.L.	Allegato PG/4
---	--	----------------------

1. Premessa

La mappatura delle aree potenzialmente esposte a rischio di reato si basa su un processo di autovalutazione (Risk Assessment) condotto sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e delle *Best Practices*.

Questo processo di mappatura ha comportato l'analisi:

- della realtà aziendale, al fine di poter individuare quelle fattispecie di reato che anche astrattamente possono ritenersi configurabili in Alientech Srl , in funzione delle caratteristiche dell'ente e delle tipologie di attività effettivamente esercitate;
- delle attività "a rischio-reato" volta ad individuare gli ambiti ed i processi nei quali astrattamente possono ritenersi configurabili le fattispecie di reato previste dal Decreto 231/01 in virtù delle modalità attuative ipotizzate;
- dell'esistente Sistema di Controllo interno volta ad individuare gli elementi di controllo posti a presidio delle attività emerse come "a rischio-reato".

L'attività di autovalutazione, condotta ai fini della mappatura delle attività sensibili e dei controlli posti a presidio dei rischi rilevati, è stata realizzata attraverso l'analisi dell'assetto organizzativo (organigrammi, procure, documenti esistenti) ed alcune interviste ai soggetti muniti di poteri decisionali e di spesa.

2. L'individuazione delle aree a rischio e dei processi sensibili

La classificazione del rischio, utilizzata al fine della presente mappatura, è la seguente:

- Rischio SPECIFICO: direttamente collegato e dipendente dall'attività concretamente svolta da Alientech Srl
- Rischio RESIDUALE: associabile ad alcune attività di Alientech Srl
- Rischio REMOTO: minimo, se non assente, rispetto alla Società

Fatta questa premessa si riporta il seguente schema riassuntivo dei risultati raggiunti con l'attività di *analisi del rischio*.

<u>CATEGORIA DI REATI</u>	<u>RISCHIO</u>
Contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (art. 24 e 25 d.lgs. 231/01)	Specifico La Società, nello svolgimento della sua attività, pur non avendo rapporti commerciali diretti con la Pubblica Amministrazione (quali ad es. partecipazione ad appalti pubblici, gestione di contratti di prestazione di servizio con la P.A, etc.), intrattiene comunque rapporti con organismi pubblici nell'ambito della gestione di erogazioni, contributi e finanziamenti agevolati, nella gestione dei rapporti con organi pubblici preposti al rilascio di concessioni o autorizzazioni funzionali allo svolgimento dell'attività aziendale, nonché nell'ambito dei rapporti con organi pubblici preposti ad attività istituzionale di controllo o vigilanza.
Informatici (art. 24 - bis d. lgs. 231/01)	Specifico La Società dispone di sistemi informatici propri e di postazioni informatiche
Criminalità Organizzata (art. 24 ter d. lgs. 231/01)	Remoto Data l'attività svolta non vi sono elementi per ritenere astrattamente realizzabili tale ipotesi di reato
Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 - bis d. lgs. 231/01)	Residuale Tali fattispecie di reati non risultano al momento concretamente ipotizzabili nel contesto della Società, sebbene il rischio sia comunque ipotizzabile con riferimento all'impiego di denaro contante

	<p>utilizzato nel reparto logistica per il pagamento di dazi doganali ed altri costi collegati alle spedizioni. Tale rischio deve comunque definirsi residuale in virtù dei sistemi di controllo in essere e delle procedure e criteri di scelta dei fornitori. Le procedure inserite nella Parte Speciale Reati Societari nonché quelle relative ai Reati Tributari, oltre ai criteri di condotta di cui al Codice Etico, sono da ritenersi strumenti del tutto idonei a contenere in modo adeguato il presente rischio di verificaione, anche con riferimento al rispetto della normativa in materia di marchi e/o brevetti.</p>
<p align="center">Contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 d. lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Residuale</p> <p>L'attuale operatività della società non ha evidenziato rischi rilevanti di commissione di tale categoria di reati, atteso lo specifico settore nella quale opera.</p> <p>Una residuale ipotesi di rischio può tuttavia essere riferita al reato di frode in commercio (art.515 c.p.), in relazione al quale tuttavia le procedure inserite nella Parte Speciale Reati Societari oltre ai criteri di condotta di cui al Codice Etico sono da ritenersi strumenti del tutto idonei a contenere in modo adeguato il rischio di verificaione.</p>
<p align="center">Societari (art. 25 - ter d. lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Specifico</p> <p>Il rischio pare astrattamente sussistente, ad eccezione delle fattispecie relative alla società quotate o in liquidazione.</p> <p>Tra i reati societari inseriti nell'art.25-ter si è ritenuto di dedicare alla fattispecie di reato di Corruzione tra privati, di cui all'art.2635 c.c., per la specificità del rischio connesso all'attività</p>

	commerciale dell'Azienda, una sezione speciale del Modello (Parte Speciale "Corruzione fra Privati"), in aggiunta alla Parte Speciale relativa ai Reati Societari.
<p align="center">Con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico</p> <p align="center">(art. 25-<i>quater</i> d. lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Remoto</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.</p>
<p align="center">Mutilazione degli organi genitali femminili</p> <p align="center">(art. 25-<i>quater</i> 1 d. lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Remoto</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.</p>
<p align="center">Contro la personalità individuale</p> <p align="center">(art. 25 - <i>quinquies</i> d. lgs 231/01)</p>	<p align="center">Residuale</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa, dei sistemi di controllo in essere e delle procedure e criteri di scelta dei fornitori.</p> <p>Una residuale ipotesi di rischio può tuttavia sussistere per talune ipotesi di detti reati, in particolare quello previsto dall'art.603-bis c.p. di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, il cui rischio verifica è in ogni caso adeguatamente fronteggiato attraverso il sistema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i principi contenuti nella Parte Speciale del presente Modello relativamente all'impiego di lavoratori irregolari ed in generale in forza delle altre disposizioni adottate dalla Società, ivi incluse le procedure di assunzione e gestione del personale, nonché i principi contenuti nel Codice Etico.</p>

<p align="center">Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-<i>sexies</i> d.lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Remoto</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili</p>
<p align="center">Omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-<i>septies</i> d.lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Specifico</p> <p>Si ritiene che gli stessi siano astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, non potendo escludere un rischio sicurezza relativamente all'attività da videoterminale, nonché in misura minore per quanto concerne l'attività di produzione, logistica e manutenzione della sede, nonché in generale per l'attività svolta all'interno degli uffici amministrativi.</p> <p>Per tale ragione si è predisposta una Parte Speciale del Modello 231 specificamente riferita a tale categoria di reati.</p>
<p align="center">Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - <i>octies</i> d. lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Residuale</p> <p>Allo stato attuale non vi sono elementi che facciano ritenere astrattamente realizzabile il rischio. Tuttavia, tenendo conto dell'attività di produzione che comporta l'acquisizione di materiale da soggetti terzi, nonché in considerazione che i reati in oggetto possono essere realizzati attraverso la movimentazione del denaro, la società ritiene maggiormente prudente optare per la classificazione intermedia.</p> <p>In ogni caso l'impianto procedurale garantisce oltre ad una accurata selezione dei fornitori anche una adeguata tracciabilità dei flussi finanziari, consentendo di verificare</p>

	<p>costantemente le modalità di acquisizione e gestione del denaro.</p> <p>Per i flussi finanziari, infatti, sono applicate le procedure di Cassa e di gestione del ciclo passivo ed attivo di fatturazione.</p> <p>La tracciabilità dei flussi finanziari consente altresì di contenere in termini del tutto residuali il rischio di verifica del delitto di autoriciclaggio, pur tenendo conto del maggior rischio di contestazione di tale ultimo illecito in virtù delle novità introdotte dal D.Lgs.195/2021 che ha esteso la rilevanza dei reati presupposto ai fini del riciclaggio ed autoriciclaggio anche alle contravvenzioni più gravi ed ai delitti colposi.</p> <p>Per tali ragioni si è riservata, in via prudenziale, una specifica trattazione, unitamente ad altre tipologie di reati, all'interno della Parte Speciale denominata "altri reati".</p>
<p>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p> <p>(art. 25 – <i>octies</i>1 d. lgs. 231/01)</p>	<p>Residuale</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dei sistemi di controllo in essere e delle procedure e criteri di scelta dei fornitori, l'obbligo di osservanza dei principi generali contenuti nel Codice Etico, nonché quanto disposto all'interno delle Parte Speciali in tema di Reati Societari, contro la Pubblica Amministrazione e Reati tributari.</p> <p>Una residuale ipotesi di rischio può tuttavia sussistere in considerazione dell'utilizzo da parte di personale dipendente di carte di credito aziendali, nonché per l'impiego di strumenti di pagamento digitali (home banking).</p> <p>Per tale ragione si è in ogni caso</p>

	riservata, in via prudentiale, una specifica trattazione, unitamente ad altre tipologie di reati, all'interno della Parte Speciale denominata "altri reati".
<p>Violazione del diritto di autore (art. 25 - <i>novies</i> d. lgs. 231/01)</p>	<p>Residuale</p> <p>Allo stato attuale il rischio di coinvolgimento dell'Azienda in responsabilità connessa a tali fattispecie risulta confinato alla sola ipotesi di utilizzo di <i>software</i> contraffatti all'interno del proprio sistema informatico. Per questo motivo si è ritenuto di inserire apposita procedura all'interno della Parte Speciale relativa ai Reati Informatici, idonea a fronteggiare tale rischio di natura intermedia.</p>
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - <i>decies</i> d. lgs. 231/01)</p>	<p>Residuale</p> <p>Allo stato attuale non vi sono elementi per ritenere che la Società possa essere sottoposta al rischio connesso con la fattispecie di cui all'art. 377- bis, trattandosi di rischio meramente occasionale in presenza di controversie giudiziarie in cui l'Azienda risulti coinvolta.</p> <p>Per tale ragione si rimanda ai principi generali contenuti nel Codice Etico, nonché a quanto disposto all'interno della Parte Speciale in tema di Reati contro la Pubblica Amministrazione (in particolare per quanto concerne i protocolli introdotti per contrastare la verifica del reato di "corruzione in atti giudiziari")</p>
<p>Reati ambientali (art. 25 - <i>undecies</i> D. Lgs. 231/01)</p>	<p>Specifico</p> <p>Si ritiene che gli stessi, in considerazione della punibilità a seguito di comportamento meramente colposo, siano astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, in particolare per quanto attiene il rischio</p>

	<p>connesso alla gestione dei rifiuti, e per tale ragione si è predisposta una Parte Speciale del Modello 231 specificamente riferita a tale categoria di reati.</p>
<p align="center">Impiego di lavoratori irregolari (art.25 - <i>duodecies</i> D.Lgs. 231/01)</p>	<p align="center">Residuale</p> <p>Pur ritenendo alquanto marginale il rischio di commissione di questo reato, si è ritenuto, in via prudenziale, di dedicare alla fattispecie di reato di Impiego di lavoratori irregolari, di cui all'art.22, comma 12, d.lgs. 286/1998 commesso nella forma aggravata prevista dal comma 12 bis, una specifica trattazione, unitamente ad altre tipologie di reati, all'interno della Parte Speciale denominata "<i>altri reati</i>", nella convinzione che la corretta gestione delle risorse umane sia un elemento fondamentale nello svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.</p>
<p align="center">Razzismo e Xenofobia (art.25 – <i>terdecies</i> D.Lgs.231/01)</p>	<p align="center">Remoto</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.</p>
<p align="center">Frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di giochi e scommesse (art.25 – <i>quaterdecies</i> D.Lgs.231/01)</p>	<p align="center">Remoto</p> <p>Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa (assenza di sponsorizzazioni sportive e contatti con attività connesse a giochi o scommesse, anche <i>on-line</i>).</p>
<p align="center">Reati tributari (art. 25 - <i>quinqüesdecies</i>)</p>	<p align="center">Specifico</p> <p>Si ritiene che gli stessi siano astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, e per tale ragione si è predisposta una Parte Speciale del Modello 231 specificamente riferita a tale</p>

	categoria di reati.
Reati di contrabbando (art. 25 - <i>sexiesdecies</i>)	Residuale Pur ritenendo marginale il rischio di commissione di questa categoria di reati realizzabili nell'ambito dei rapporti intrattenuti dall'Azienda con l'Autorità Doganale, si è ritenuto (alla luce dell'attività di acquisto / vendita di materiale con Paesi extra UE e della particolare incidenza rispetto al fatturato aziendale) di dedicare comunque ai reati di contrabbando, previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973 n. 43 (Testo Unico Doganale), una sezione speciale del Modello (Parte Speciale Reati Doganali), nella convinzione che la corretta gestione delle procedure inerenti il traffico di merci attraverso la dogana (sia in entrata che in uscita) rappresenti lo strumento migliore per garantire il pieno rispetto della normativa di settore. Con riferimento a tale categoria di illeciti, si ritiene in ogni caso che le procedure inserite nella Parte Speciale relativa ai Reati Societari, ai Reati tributari oltre ai criteri di condotta di cui al Codice Etico, contribuiscano in modo significativo a contenere in modo adeguato il rischio di verifica dei reati di contrabbando.
Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - <i>septiesdecies</i>)	Remoto Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Remoto Tali fattispecie non risultano al momento essere astrattamente ipotizzabili nel contesto della

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.4 - PARTE GENERALE (Mappature aree a rischio reati – 231) ALIENTECH S.R.L.	Allegato PG/4
-------------------	--	----------------------

(art. 25 - <i>duodevicies</i>)	Società alla luce dell'attività svolta dalla stessa.
---------------------------------	--

Alla luce dei risultati sopra esposti, si è ritenuto di concentrare principalmente l'attività volta alla creazione del Modello sulle aree e sui processi caratterizzati da "rischi specifici", per i quali sono stati creati idonei protocolli al fine di fronteggiare e presidiare il relativo rischio.

Per quanto attiene le aree di rischio classificate come "residuali", si è ritenuto di trattare talune ipotesi di reati all'interno della Parte Speciale denominata "altri reati", nella convinzione, in ogni caso, che i principi generali di comportamento richiamati dal Modello 231 e dalle sue Parti Speciali, nonché definiti nel Codice Etico, siano idonei allo scopo prevenzionale del sistema organizzativo in oggetto.

Il rischio "remoto", seppur riferito a categorie di illeciti penali ritenuti non riscontrabili nell'ambito dell'attività dell'Azienda, è presidiato, comunque, dai principi esposti nel Codice Etico.

2. L'individuazione dei controlli

Per ciascuna delle attività a rischio è stata effettuata una apposita analisi volta a verificare la sussistenza dei seguenti elementi:

- **Regolamentazione:** disciplina dell'attività a rischio;
- **Tracciabilità:** elementi che consentano una verifica *ex post* dell'attività a rischio svolta (ad es.: archiviazione dei documenti originati, procedure di cassa oggi esistenti ma non formalizzate, sistemi informativi, verbali, individuazione dei soggetti responsabili dell'archiviazione);
- **Potere di Firma:** documenti giustificativi dei poteri esercitati nello svolgimento dell'attività a rischio (es.: procura, delega);
- **Potere di Spesa:** elementi di controllo dei poteri di spesa (es.: autorizzazioni, deleghe);
- **Reporting:** sistematica rendicontazione da parte delle persone chiamate ad effettuare l'attività a rischio (es.: report scritti, relazioni, denunce);
- **Monitoraggio:** controllo sulla correttezza dell'attività svolta dalle diverse funzioni aziendali (es.: rispetto delle regole e delle procedura, corretta archiviazione, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

Attraverso l'analisi descritta sono state identificate le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo già presenti ("*As is analysis*").

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. n. 231/2001 è stata poi effettuata l'analisi comparativa, denominata "*Gap Analysis*", tra l'organizzazione già esistente in Azienda, ed i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Decreto 231 e delle Linee Guida di Confindustria.

All'esito di tale analisi l'Azienda si impegna, attraverso una costante attività di implementazione ed aggiornamento delle procedure interne, al raggiungimento dell'obiettivo di corretta adesione della propria organizzazione interna i criteri comportamentali preventivi degli illeciti di cui al D.Lgs.231/01.

ALLEGATO PG/V**ALL.PG/5 - FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV – PROCEDURA
“WHISTLEBLOWING”**

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.5 - PARTE GENERALE (Flussi informativi OdV – Procedura “Whistleblowing”)	Allegato PG/5
---	--	---------------

1. INTRODUZIONE

Lo scopo della presente sezione è quello di definire (in ossequio all’art.6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01) casi e modalità operative relative ai Flussi Informativi verso l’Organismo di Vigilanza, oltre a dare seguito a quanto previsto dal D.Lgs.24/2023 (Decreto *Whistleblowing*), emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937) che impone alle Aziende dotate di un Modello 231 di implementare un corretto sistema di segnalazioni interne al fine di consentire ad un potenziale segnalante (cd. “whistleblower”) la possibilità di rappresentare, senza timori di ritorsioni e con piena garanzia del diritto alla riservatezza, eventuali criticità connesse a violazioni di normative che l’Azienda ha l’obbligo di rispettare.

A tale riguardo si ricorda che il D.Lgs. 231/2001 enuncia tra le esigenze che il Modello 231 deve soddisfare ai fini della sua validità, la previsione contenuta nell’art.6, comma 2, lett.d) in cui sono prescritti specifici obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (l’OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli (con riferimento dunque alle criticità e/o situazioni di non conformità relative a quanto specificamente imposto dal Modello 231).

Questo precetto (l’obbligo di informazione verso l’OdV) deve conciliarsi con il nuovo quadro normativo oggi esistente a seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs.24/2023 (Decreto *Whistleblowing*, emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937) tramite cui è stato riformato il comma 2-bis dell’art.6 del D.Lgs.231/01.

Quest’ultima norma, a far data dal 30/03/2023, stabilisce che “*I modelli di cui al comma 1, lettera a), [il Modello 231] prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*”.

Alientech Srl, sulla scorta di quanto previsto dall’art.2, lett.q, del D.Lgs.24/2023, **rientra tra i soggetti giuridici tenuti al rispetto del nuovo Decreto Whistleblowing** non solo in quanto ente dotato di un “Modello 231”, ma altresì in considerazione del numero medio (superiore a 50 unità) di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato che risultano essere stati impiegati in Azienda nell’ultimo anno.

E’ sorta dunque la necessità, relativamente alla struttura organizzativa dell’Azienda in tema di segnalazioni di reati o irregolarità (materia in precedenza disciplinata dalla Legge 179/2017, oggi non più in vigore), di implementare in Azienda, in ossequio al D.Lgs.24/2023, nuovi strumenti di segnalazione, una maggiore tutela e riservatezza dell’identità del segnalante, una più attenta e celere gestione delle segnalazioni, una più efficace azione informativa volta a rendere edotti i potenziali segnalanti dei loro diritti e degli strumenti messi loro a disposizione, oltre all’estensione della categoria dei soggetti segnalanti nonché una estensione dell’oggetto stesso della segnalazione.

In altri termini l’Azienda, al fine di essere dotata di un Modello organizzativo idoneo e conforme alle prescrizioni di legge, nonché in qualità di soggetto giuridico obbligato al rispetto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs.24/2023, ha proceduto ad implementare una Procedura (Allegato n.5 della

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.5 - PARTE GENERALE (Flussi informativi OdV – Procedura “Whistleblowing”)	Allegato PG/5
-------------------	--	---------------

Parte Generale) tale da regolamentare non solo i flussi informativi verso l'organismo di vigilanza, ma altresì definendo modalità di segnalazione, di tutela del segnalante e di gestione delle segnalazioni in accordo con i criteri introdotti dal D.Lgs.24/2023 (Decreto Whistleblowing).

La violazione delle regole stabilite dal Decreto Whistleblowing, recepite all'interno della presente Procedura, costituisce altresì elemento idoneo per l'applicazione delle sanzioni disciplinari (l'elencazione delle condotte sanzionate disciplinarmente ai fini e per gli effetti della presente Procedura è inserita all'interno del capitolo “Sanzioni disciplinari” del presente Modello 231).

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.5 - PARTE GENERALE (Flussi informativi OdV – Procedura “Whistleblowing”)	Allegato PG/5
---	--	---------------

2. IL “GESTORE DELLE SEGNALAZIONI” e CONTESTUALE OBBLIGO DI FLUSSO INFORMATIVO VERSO L’OdV

Alientech Srl, in ossequio a quanto previsto dall’art.4, comma 2, del D.Lgs.24/2023, ha deciso di **affidare la gestione delle segnalazioni**, secondo le modalità definite dalla presente procedura, a favore dell’Avv.FUSANO Stefania (in seguito denominato “*gestore delle segnalazioni*”), Laureata in Giurisprudenza presso l’Università di Pavia, iscritta presso l’Ordine degli Avvocati di Vercelli, esperta in diritto penale e professionista dotato dei caratteri di indipendenza ed imparzialità, nonché professionalmente formato nell’ambito della disciplina del *Whistleblowing*.

Il Destinatario del Modello 231, nel caso intenda effettuare una segnalazione con le garanzie previste per legge dal Decreto *Whistleblowing* (divieto di ritorsioni e riservatezza della segnalazione), potrà scegliere di effettuare la segnalazione attraverso uno dei canali denominati “Whistleblowing” messi a disposizione dell’Azienda, ed inseriti all’interno della presente Procedura. Al contempo, resta fermo il diritto del segnalante di rivolgere (in alternativa o congiuntamente alla “segnalazione Whistleblowing”) denuncia all’Autorità Giudiziaria o ad altri organi competenti, nonché di avvalersi di altri canali di segnalazione aziendali in precedenza istituiti (ad es. comunicazione via mail o cartacea rivolta al proprio responsabile, al Direttore del Personale, al proprio Dirigente responsabile), in relazione ai quali l’Azienda garantisce in ogni caso il pieno rispetto del diritto alla riservatezza e divieto di atti ritorsivi.

In ossequio a quanto stabilito dall’art.6, comma 2, lett.d) D.Lgs.231/01, in base al quale permangono, ai fini della validità del Modello 231, specifici obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza (l’OdV), **la presente Procedura impone al Gestore delle Segnalazioni l’obbligo di comunicare all’OdV** (comunicazione e-mail inviata all’indirizzo di posta elettronica odvalientech@gmail.com), **l’avvenuta ricezione di una segnalazione, in particolare quelle aventi rilevanza rispetto al D.Lgs.231/01 ed al Modello 231**, in modo da consentire all’organo di vigilanza (OdV) l’attività di monitoraggio e l’espletamento delle ordinarie funzioni di controllo in ordine alla corretta applicazione dei principi organizzativi previsti dal Modello 231, al rispetto della presente Procedura, al funzionamento dei canali di segnalazione, alla loro implementazione ed effettivo utilizzo da parte dei Destinatari, alla corretta applicazione della fase di gestione delle segnalazioni ed al rispetto della tutela del segnalante in chiave di corretto funzionamento del sistema disciplinare.

Tutti i Destinatari del presente Modello 231 sono responsabili di fornire all’Organismo di Vigilanza quando previsto, e in ogni caso, su richiesta di quest’ultimo, un’informativa chiara, adeguata ed esaustiva.

L’omissione di comunicazioni all’OdV in merito a informazioni prescritte è considerata inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 c.c. e dell’art. 2106 c.c., e in quanto tale è un comportamento sanzionabile a livello disciplinare.

L’obbligo di informativa si estende anche agli Organi Sociali nonché alla Società di Revisione, secondo quanto previsto nella presente procedura.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE “Whistleblowing”

Oggetto di segnalazione sono informazioni su condotte illecite o violazioni del Modello 231, nonché violazioni di specifiche normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’integrità dell’Azienda. L’obiettivo perseguito dal legislatore con la disciplina in esame è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

Solo le segnalazioni aventi ad oggetto quanto di seguito indicato comportano a carico dell’Azienda gli obblighi di tutela del segnalante, di riservatezza e di gestione della segnalazione previsti dal Decreto Whistleblowing.

Le segnalazioni oggetto di tutela devono riguardare, in termini generali, violazioni caratterizzate da questi due elementi:

- La violazione deve essere ritenuta idonea ad arrecare un danno all’Azienda (si pensi, ad esempio, a quelle violazioni di natura solo formale che non comportano alcuna conseguenza; per cui, non tutte le violazioni ricevono la tutela prevista dal Decreto Whistleblowing, bensì solo quelle che abbiano determinato - anche solo potenzialmente - un danno all’ente).
- Il segnalante deve essere venuto a conoscenza della violazione esclusivamente “in un contesto lavorativo” (da intendersi in una accezione necessariamente ampia e non limitata a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l’ente privato; devono quindi includersi consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo o rappresentanza, anche con riferimento a situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico).

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all’occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Di seguito si riporta l’elenco dettagliato delle violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica:

➤ **Violazioni delle disposizioni normative nazionali**

In tale categoria vi rientrano:

- Tutti gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili (diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite).
- per le Aziende che adottano un “Modello 231”:

- condotte illecite «rilevanti» ai sensi del d.lgs. 231/01; da intendersi quale richiamo alle singole fattispecie di reato in esso espressamente menzionate (elencazione tassativa dei cd. *reati-presupposto 231*);
- violazioni dei modelli; vale a dire violazioni che riguardano le regole di comportamento scritte nel Modello 231, solitamente inserite nella Parte Speciale dello stesso, o nel Codice Etico.

➤ **Violazioni della normativa europea**

Si tratta di:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite

il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Non possono essere oggetto di segnalazioni le seguenti violazioni:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
Il d.lgs. n. 24/2023, in buona sostanza, non trova applicazione alle segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (ad es. nel settore dei servizi finanziari, con la Direttiva 2013/36/UE in relazione agli enti creditizi e alle imprese di investimento, o in materia di intermediazione finanziaria con il D.Lgs. 3 agosto 2017, n. 129)
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al “Gestore delle Segnalazioni” di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4. PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI

Il novero dei soggetti del settore privato cui è assicurata la tutela nel nuovo Decreto *Whistleblowing* è molto più ampio rispetto alla precedente normativa, e sono ricompresi all'interno nelle seguenti categorie:

- **lavoratori subordinati**, compresi i
 - Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio)
 - Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017)

- **lavoratori autonomi**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
 - Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro” (c.d. “etero-organizzazione”).

- **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività a favore dell'Azienda e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda e che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera

- **azionisti** persone fisiche che detengono azioni / quote dell'Azienda

- **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

Il decreto fa anche riferimento a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

La tutela è altresì riconosciuta, unitamente ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Il Decreto Whistleblowing individua le seguenti categorie di soggetti:

- **Il facilitatore**

La norma definisce questa figura come una *“persona fisica che assiste [cioè fornisce consulenza e sostegno] il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”*. Si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese, oppure potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista, e che decide di prestare assistenza al segnalante senza spendere la sigla sindacale (nel caso invece l'assistenza fosse prestata utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non rivestirebbe più il ruolo di facilitatore, in tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970).

La protezione è garantita al facilitatore anche sotto il profilo della riservatezza, sia per quanto riguarda la sua identità del facilitatore, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

- **Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che presentano determinati requisiti**

Occorre premettere che è stato esteso notevolmente il regime di tutele, ampliando la nozione di *“contesto lavorativo”*. Tale concetto ricomprende invero le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali

attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/202321.

L'espressione “*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*” si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo.

Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante.

Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato.

Se non sussistono dubbi circa il legame di parentela che deve essere entro il quarto grado, più incerta appare la definizione di stabile legame affettivo.

Si ritiene che tale espressione potrebbe far riferimento *in primis* a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante²³.

In linea con la *ratio* di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi però non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione

➤ **Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante**

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

Anche in dette ipotesi per rendere applicabili le tutele, tuttavia, non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto “abituale e corrente” con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente

sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti.

In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate

➤ **Enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti**

Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi nei confronti di uno di tali soggetti, all'inserimento in una black list o al boicottaggio²⁴.

Stante la formulazione poca chiara della previsione in esame, sembra opportuno fornire alcune precisazioni.

- Enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

In primo luogo, con riferimento agli enti di proprietà del segnalante, nell'ottica di non svilire la ratio delle tutele e in ragione della diversa tipologia di enti che possono venire in rilievo, si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

Ad esempio, nel caso di enti con veste societaria, si può parlare di enti di proprietà del segnalante quando quest'ultimo è titolare delle quote di partecipazione al capitale sociale. Tenuto conto che tali quote definiscono la misura della partecipazione di un socio ad una società, e quindi il complesso di diritti e doveri, si può certamente affermare che il segnalante sia proprietario di una società laddove detenga tutte le quote sociali o la maggioranza di esse. Infatti, maggiore è la quota detenuta, maggiori sono i diritti sociali spettanti ad un socio e pertanto la capacità di esercitare un'influenza determinante sulle scelte relative alla società.

Diversamente, il segnalante, qualora detenga solo una quota minoritaria non può esercitare una tale influenza sul complesso delle attività e dell'organizzazione sociale e quindi non può considerarsi proprietario dell'ente.

- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano

Le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la

ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso.

Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio.

In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso.

Anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al settore pubblico ove un dipendente di uno dei comuni che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un comune associato. In tali casi, il comune segnalato potrebbe attuare una misura ritorsiva nei confronti non del dipendente segnalante bensì del comune di appartenenza di quest'ultimo, interrompendo in via anticipata la convenzione.

Analoga situazione potrebbe verificarsi nel settore privato nel caso di partnership fra imprese.

Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il decreto *Whistleblowing* garantisce a fronte di misure ritorsive.

L'Azienda in caso di ricezione di segnalazioni attraverso canali interni è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE “Whistleblowing”

Il Decreto *Whistleblowing* nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Il legislatore assegna la preferenza per ricevere e trattare le segnalazioni ad appositi “**canali interni**”, residuando alle ipotesi in cui ciò non sia stato possibile l'eventualità in cui il segnalante possa rivolgersi all'ANAC attraverso il ricorso al “**canale esterno**”.

Allo stesso tempo il legislatore, nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, ha previsto anche la possibilità di effettuare una **divulgazione pubblica**. Anche in tal caso è necessario ricorrano particolari condizioni.

Infine il decreto, nel recepire l'indicazione contenuta nella normativa europea, prevede che si debba effettuare una **denuncia** nei casi in cui il diritto dell'Unione o nazionale imponga alle persone segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell'ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

➤ **5.1 - CANALI INTERNI**

I canali interni all'Azienda atti a consentire al segnalante di procedere alla segnalazione, sono quelli a cui il Legislatore attribuisce la **priorità di implementazione** da parte dell'ente e conseguente utilizzo da parte del segnalante, in modo che questi ultimi, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

Alientech Srl, in ossequio a quanto stabilito dal D.Lgs.24/2023, ha istituito la presente procedura di segnalazione attraverso l'implementazione dei seguenti canali interni, **sentite preliminarmente le rappresentanze o le organizzazioni sindacali**¹.

Per essere ritenuti adeguati, i canali di segnalazione interna devono:

- **Garantire la riservatezza** anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:
 - della persona segnalante;
 - del facilitatore;
 - della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
 - del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- Consentire di effettuare segnalazioni:
 - in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online);
 - orale, attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale;

¹ Con riferimento al **contenuto dell'informativa**, le Linee Guida Confindustria in tema di Whistleblowing (Ottobre 2023) indicano che “*l'impresa fornisca al sindacato una descrizione del canale, almeno negli elementi essenziali che lo caratterizzano (ad esempio, in merito alle modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, alle informazioni che saranno condivise con i lavoratori, anche con la pubblicazione nel proprio sito internet, piuttosto che nell'ambito aziendale interno). Si ritiene che tale informativa debba intervenire prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo, eventualmente attraverso strumenti di trasmissione che garantiscano la prova dell'avvenuta ricezione. Inoltre, si ritiene utile che l'ente indichi alle rappresentanze sindacali un congruo termine per trasmettere eventuali osservazioni, manifestando la disponibilità a un eventuale confronto diretto, anche mediante un incontro.*”

- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

In ossequio a tali precetti, Alientech Srl ha istituito i seguenti canali di segnalazione interni (definiti “**canali Whistleblowing**”) atti a garantire la corretta trasmissione delle comunicazioni al “Gestore delle segnalazioni”:

- a) comunicazione in forma scritta realizzata attraverso l’impiego dell’applicazione Whatsapp con invio del messaggio scritto ad un numero di cellulare appositamente dedicato al funzionamento della presente procedura [+393240232434] di esclusivo utilizzo da parte del Gestore delle Segnalazioni
- b) comunicazione in forma scritta realizzata attraverso l’invio di lettera cartacea in busta chiusa spedita dal segnalante al “Gestore delle Segnalazioni” al seguente indirizzo: **Via Alessandria, 26 Casale Monferrato (AL)** (Studio Legale Cappa, alla c.a. dell’Avv. Stefania FUSANO), con l’espressa raccomandazione di apporre sulla parte esterna della busta la dicitura “**SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**”.
A tale riguardo, come indicato espressamente all’interno delle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n.311 del 12/7/2023, si indicano di seguito le modalità con cui dovrà essere confezionata la comunicazione cartacea: la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno, come già accennato, la dicitura “**SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**” al gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.
- c) comunicazione in forma orale realizzata attraverso inoltrare di messaggio vocale tramite utilizzo dell’applicazione Whatsapp con invio della comunicazione ad un numero di cellulare appositamente dedicato al funzionamento della presente procedura [+393240232434] di esclusivo utilizzo da parte del Gestore delle Segnalazioni;
- d) comunicazione in forma orale realizzata di persona nel corso di incontro diretto con il “Gestore delle Segnalazioni” (o suo incaricato); la richiesta dell’incontro deve essere inoltrata dal segnalante tramite messaggio scritto o vocale attraverso l’applicativo di cui alle precedenti lett.a) e c); l’incontro, laddove concordato in presenza, dovrà avvenire in luogo esterno a quello lavorativo e, previo consenso dei partecipanti, sarà registrato (audio e/o video); al termine dell’incontro “in presenza” sarà sottoscritto dai partecipanti un verbale attestante lo svolgimento del medesimo ed i temi trattati; l’incontro potrà altresì essere eventualmente celebrato “*a distanza*” tramite *video-call* da effettuarsi su piattaforma web a scelta del Gestore, il cui contenuto sarà registrato previo consenso dei partecipanti.

Qualora la segnalazione interna, effettuata attraverso uno dei canali denominati Whistleblowing, sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall’Azienda, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo

ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il segnalante, qualora intenda avvalersi delle garanzie previste per legge dal Decreto Whistleblowing, è tenuto ad indicare chiaramente nell’oggetto della segnalazione che si tratta di una comunicazione “whistleblowing”, per la quale cioè si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste per legge nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione medesima.

Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dal decreto, la trasmissione tempestiva da parte di quest’ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *whistleblowing*. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di *whistleblowing*, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente al Gestore delle Segnalazioni.

Qualora il segnalante dovesse decidere di non avvalersi delle garanzie (riservatezza e di protezione da ritorsioni) previste per legge dal Decreto Whistleblowing (D.Lgs.24/2023), potrà effettuare liberamente con ogni mezzo (orale o scritto) qualunque genere di segnalazione al proprio responsabile, al Direttore del Personale, al Proprio Dirigente responsabile ed alla Direzione Generale dell’Azienda.

Relativamente a tali segnalazioni (effettuate attraverso **canali “NON-Whistleblowing”**) l’Azienda garantisce in ogni caso al segnalante pieno rispetto del vincolo di riservatezza e divieto di ritorsioni.

Resta sempre salva la possibilità per il segnalante, qualora la segnalazione effettuata attraverso canali NON-Whistleblowing non abbia dato alcun seguito, di operare la comunicazione attraverso i canali di segnalazione di cui alla procedura Whistleblowing.

COMPITI del gestore delle segnalazioni interne

I compiti del gestore dei canali di segnalazione interna, di cui all’art. 5 del D.Lgs n.24/2023, sono i seguenti:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
- Mantenere un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, integrazioni
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute
- Fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (*il riscontro può ad esempio consistere:*
 - a) *nella comunicazione dell’archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi*
 - b) *l’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata*

- c) il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; il tutto nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta)
- Mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, anche attraverso incontri formativi. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro
- Pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo

CRITERI DI VALUTAZIONE delle segnalazioni interne

Al fine di fornire un corretto seguito alla segnalazione interna, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, il “gestore delle segnalazioni” procede ad una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti sono utilizzati gli stessi criteri impiegati dall'Autorità ANAC nella gestione delle segnalazioni esterne, di cui alle Linee Guida ANAC del Giugno 2023, e che si riportano di seguito con riferimento ai casi di riconducibili alle segnalazioni in ambito di enti privati:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti
- sussistenza di violazioni di lieve entità

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, in ossequio alla disciplina sul *whistleblowing*, il gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate al fine di valutarne la sussistenza.

L'attività istruttoria può esplicarsi a seguito di attività di acquisizione e studio documentazione, colloqui ed interviste con soggetti coinvolti nell'ambito della segnalazione, eventuale assistenza tecnica da parte di professionisti esterni per materie specialistiche.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice).

ESITO DELL'ATTIVITA' ISTRUTTORIA

Al termine dell'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni può:

archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;

dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi / funzioni interne competenti inviando loro verbale motivato contenente gli esiti dell'attività istruttoria per i relativi seguiti (provvedimenti disciplinari, modifiche assetti organizzativi, azioni legali, etc), garantendo sempre la riservatezza del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte nei limiti di quanto previsto dalle Linee Guida (par.4.1) ANAC (Luglio 2023) e successivamente chiarito dalla Guida Operativa (par.6.1) Confindustria (Ottobre 2023)

➤ 5.2 - CANALE ESTERNO PRESSO ANAC

Ferma restando la preferenza per l'utilizzo di uno dei canali di segnalazione interni, il Decreto *Whistleblowing* prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno; l'art.7 del D.Lgs 24/2023 demanda all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) l'attivazione di detto canale, dotato delle stesse caratteristiche richieste per i canali di segnalazione interni:

- Garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante
- Garanzia della riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione
- Garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione
- Garanzia della riservatezza della relativa documentazione

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs n.24/2023
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'Art. 4 del D.Lgs n.24 e la stessa non ha avuto seguito
- La persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad es. nel caso la violazione sia addebitabile al responsabile del settore ove l'illecito si è consumato) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione (ad esempio come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante)
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

Sul sito istituzionale dell'ANAC il segnalante può trovare tutte le informazioni occorrenti per procedere correttamente alla segnalazione esterna, ed in particolare:

- L'illustrazione delle misure di protezione previste per la persona segnalante

- I propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata
- Le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna
- L'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal decreto Whistleblowing
- Le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna
- L'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti

➤ **5.3 - DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La divulgazione al pubblico è una situazione in cui le informazioni che prima non erano note al grande pubblico sono presentate o divulgate alla popolazione.

La divulgazione pubblica può essere gestita con l'uso di supporti di stampa, della televisione, della radio, dell'uso di Internet.

L'art.15 del D.Lgs. 24/2023 recita che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing* se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità precedentemente descritte relative ai canali di segnalazione interna ed esterna, a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti da parte di chi gestisce il canale di segnalazione interna o dall'ANAC stessa e in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.5 - PARTE GENERALE (Flussi informativi OdV – Procedura “Whistleblowing”)	Allegato PG/5
---	--	---------------

6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Come previsto nella precedente disciplina, il legislatore (art.12 D.Lgs.24/2023) impone all’Ente privato che riceve e tratta le segnalazioni (oltre che alla stessa ANAC) di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante.

Il divieto di rivelare l’identità del segnalante è da riferirsi non solo al suo nominativo ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l’identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Nell’ambito del procedimento penale, l’identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale (tale disposizione prevede l’obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari “*fino a quando l’imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*”, il cui relativo avviso è previsto dall’art. 415-bis c.p.p.).

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l’identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l’addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti il legislatore (art.13 D.Lgs.24/2023) ha previsto che l’acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati” dal trattamento dei dati.

Come già indicato, l’Azienda ha affidato la ricezione e la trattazione delle segnalazioni ad un soggetto esterno (l’Avv.Stefania FUSANO, Via Alessandria, 26 Casale Monferrato (AL) c/o Studio Legale Cappa) in qualità di “Gestore delle segnalazioni”, professionista specificamente formato.

Tale soggetto, ai sensi della normativa in materia della tutela dei dati personali e secondo l’indicazione fornita dalle Linee Guida ANAC (Giugno 2023) assume la qualifica di “responsabile del trattamento”, soggetto dotato di garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

L’esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento deve essere disciplinata da un contratto o da altro atto giuridico che preveda, per quanto concerne il profilo oggetto del presente paragrafo, l’oggetto, la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali e del D.Lgs. n. 24/2023, i titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («**liceità, correttezza e trasparenza**»).
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs.24/2023 («**limitazione della finalità**»).
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei dati**»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («**esattezza**»).
- Conservare i dati in una forma che consenta l’identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione («**limitazione della conservazione**»).

- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche (ad es. attraverso il ricorso a strumenti di crittografia) e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità e riservatezza**»). Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.
- Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, **una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati** nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate (a causa ad esempio del gran numero dei soggetti interessati di cui sono magari trattati anche dati sensibili o del ricorso a strumenti informatici e tecnologici nuovi) al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio
- Rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) **un'informativa sul trattamento dei dati personali** mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Non devono invece essere fornite informative *ad hoc* ai vari soggetti interessati.
- Assicurare l'aggiornamento del **registro delle attività di trattamento**, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.
- Garantire il **divieto di tracciamento dei canali di segnalazione**. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.
- **Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato** nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

8. DIVIETO DI RITORSIONE e CONDIZIONI DI TUTELA PER IL SEGNALANTE

Il Decreto 24/2023 prevede, a tutela del *whistleblower*, il divieto di ritorsione definita come “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*”.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati (incluse anche condotte solo tentate o minacciate).

La nuova disciplina amplia notevolmente, rispetto al passato, l'elencazione delle fattispecie che costituiscono ritorsioni.

Oltre a quelle espressamente indicate nel D.Lgs. n. 24/2023, possono costituire ritorsioni,

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della *performance* artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

Si ribadisce che affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili in ragione di una segnalazione effettuata, costituiscono ritorsioni²:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- La retrocessione di grado o la mancata promozione
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- Le note di merito negative o le referenze negative
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine

² L'elencazione è tratta dalla Guida Operativa per gli Enti Privati in materia di “Whistleblowing”, pubblicata da Confindustria nel mese di Ottobre 2023.

- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- L'annullamento di una licenza o di un permesso
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- a) il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite

Non sono sufficienti i meri sospetti o le voci di corridoio.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua **responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.**

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione a carico del responsabile (il rappresentante legale dell'ente/azienda) della **sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.**

	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.5 - PARTE GENERALE (Flussi informativi OdV – Procedura “Whistleblowing”)	Allegato PG/5
---	--	---------------

Compete all’Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l’ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

9. DOCUMENTAZIONE CORRELATA ALLA PRESENTE PROCEDURA

Tutte le segnalazioni pervenute al “Gestore delle segnalazioni” (oggetto di specifica informativa a cui quest’ultimo è tenuto nei riguardi dell’OdV) sono annotate a cura dell’OdV all’interno del “registro delle segnalazioni”.

L’Azienda, al fine di facilitare e rendere più completa possibile una eventuale segnalazione scritta (da inoltrare in caso di scelta da parte del segnalante del canale Whistleblowing scritto di cui alla presente Procedura Whistleblowing, o in caso di scelta di segnalazione interna NON-Whistleblowing da inoltrare con altre modalità ai propri diretti superiori), ha predisposto un modulo denominato “Whistleblowing – Segnalazione cartacea delle violazioni”, messo a disposizione di tutti i Destinatari del Modello 231 attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale ed invio al personale interno.

L’Azienda al fine di incentivare l’utilizzo dei canali Whistleblowing ha altresì predisposto un documento denominato “informativa sintetica Whistleblowing”, in cui sono riassunte le modalità attraverso cui un potenziale segnalante può accedere ai canali di segnalazione Whistleblowing definiti nella presente Procedura, documento da ritenersi parte integrante del Modello 231 e che viene messo a disposizione anche a favore dei soggetti esterni all’Azienda (partner commerciali / fornitori / consulenti).

ALIENTECH®	MODELLO D.LGS. 231/2001 Allegato n.5 - PARTE GENERALE (Flussi informativi OdV – Procedura “Whistleblowing”)	Allegato PG/5
-------------------	--	---------------

Whistleblowing – Segnalazione cartacea delle violazioni³
(D.Lgs.24/2023)

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE	
COGNOME E NOME (*)	
OCCUPAZIONE/FUNZIONE	
TELEFONO	
E-MAIL	

(*) la segnalazione interna è ammessa anche in forma anonima

SEGNALAZIONE CONDOTTA	
IL FATTO È RIFERITO A	
1-Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali	<input type="checkbox"/>
2-Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n.231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione (Modello 231) o violazione del Codice Etico aziendale	<input type="checkbox"/>
3-Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione; si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi	<input type="checkbox"/>
4-Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.	<input type="checkbox"/>
5-Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE) comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società	<input type="checkbox"/>

³ Il presente “Modulo di Segnalazione” può essere impiegato da parte del segnalante per la comunicazione cartacea Whistleblowing o in caso di scelta di segnalazione scritta interna NON-Whistleblowing quale strumento per facilitare una segnalazione scritta da inoltrare ai propri diretti superiori.

6-Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (numeri 3, 4 e 5, art.2, comma 1, D.Lgs.24/2023). In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

**DATA DELL'EVENTO****LUOGO DELL'EVENTO****SOGGETTO/I CHE HA/HANNO COMMESSO IL FATTO****AREA/FUNZIONE AZIENDALE****EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI****EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE****EVENTUALI PUBBLICI UFFICIALI O P.A. COINVOLTI****MODALITÀ CON CUI È VENUTO A CONOSCENZA DL FATTO****EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO** (*nome, cognome, qualifica, recapiti*)

AMMONTARE DEL PAGAMENTO O ALTRA UTILITÀ/BENEFICIO

CIRCOSTANZE OGGETTIVE DI VIOLENZA O MINACCIA

Altri elementi utili all'accertamento del fatto

N.B. Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a corredo.

L'utente acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo

Data e luogo	Firma del Segnalante (*)

Nota. Il presente Modulo vuole essere una guida cartacea per il segnalante per agevolarlo nella trasmissione della comunicazione attraverso il canale di segnalazione da lui prescelto

ALLEGATO PG/VI**ALL.PG/6 - ELENCO PROCEDURE**

INDICE

PROCEDURE E ISTRUZIONI INTERNE

[IN FASE DI AGGIORNAMENTO]

1. _____
2. _____
3. _____