MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI FREE TO X - MOBILIZE S.p.A. PARTE GENERALE

ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001

INDICE

DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI ED ACRONIMI 4
1. PREMESSA 6
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 /QUADRO NORMATIVO 6
2.1 La Natura delle responsabilità Amministrativa degli Enti 6
2.1.1 I presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti 7
2.2 Fattispecie di Reato 7
2.3 Apparato sanzionatorio applicabile 9
2.3.1 Le Sanzioni pecuniarie 9
2.3.2. Le sanzioni interdittive 9
2.3.3. La confisca 10
2.3.4. La pubblicazione della sentenza 10
2.4 I Delitti Tentati 10
2.5 Vicende Modificative dell'ente 10
2.6 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità dell'Ente 11
3. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE DI FREE TO X - MOBILIZE S.P.A 12
3.1. Free to X - Mobilize S.p.A. 12
3.2. Il Modello di Governance 13
3.3. La Struttura organizzativa / Sistema dei Poteri 13
3.4. Codice Etico 14
3.5. Il Sistema Procedurale 15
4. MODELLO DI FREE TO X 16
4.1. Fonti del Modello e Progetto per la sua definizione 16
4.2. Obiettivi del Modello 17
4.3. La Struttura del Modello 17
4.4. Aggiornamento del Modello 18
5. ORGANISMO DI VIGILANZA 19
5.1. Generalità e Composizione 19
5.2. Istituzione, nomina, requisiti di eligibilità e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 19
5.3. Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza 20
5.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 21
5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 22

6. SEGNALAZIONI 231 (WHISTLEBLOWING) 22
7. SISTEMA DISCIPLINARE/ SANZIONATORIO 24
7.1. Specificità d'illeciti 24
7.2. Sanzioni e misure disciplinari 26
7.2.1. Sanzioni per i Dipendenti 26
7.2.2. Sanzioni per i Dirigenti 27
7.2.3. Sanzioni per gli Amministratori, Sindaci e Revisori 27
7.2.4. Sanzioni per i Destinatari Terzi 28
7.2.5. Sanzioni per l'Organismo di Vigilanza 28
8. FORMAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL MODELLO 29
8.1. Comunicazione del Modello 29
8.2. Formazione del personale sul Modello 29
8.3. Destinatari del Modello 30
9. ADOZIONE DEL MODELLO 30
9.1. Criteri di Vigilanza 30
9.2. Adozione del Modello 31

DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI ED ACRONIMI

TERMINE	DEFINIZIONE
Free To X - Mobilize o Società o FTX	Free To X - Mobilize S.p.A.
ASPI	Autostrade per l'Italia S.p.A.
ORGANI SOCIALI	Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di FTX
CODICE ETICO	Codice Etico vigente del Gruppo Renault S.A.S.
DECRETO/DECRETO 231/D.Lgs. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
DESTINATARI	Coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale.
DIPENDENTI	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno i soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato.
LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231(giugno 2021) adottate da Confindustria
MODELLO/MOGC	Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, *ex* D.lgs. 231/01.
ORGANISMO/ODV	L'Organismo di Vigilanza previsto dal D.lgs. 231/01.
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE/PA	Qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autorizzativi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono indicare quali soggetti Pubblici anche con particolare riferimento all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/01, i seguenti Enti o categorie di

	Enti: Enti ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo; tutti i soggetti pubblici non economici nazionali, regionali e locali; Autorità giudiziarie; Autorità di Pubblica Sicurezza; Ministeri. Rientrano nel perimetro di tale definizione anche le persone fisiche che si configurano come rappresentanti della Pubblica Amministrazione nell'ambito dell'esercizio delle proprie attività, quali: Pubblici Ufficiali; Incaricati di Pubblico Servizio; Esponenti della Pubblica Amministrazione; Funzionari della Pubblica Amministrazione.
REATI PRESUPPOSTO	si intendono i reati presupposto previsti agli artt. 24-25 del D.lgs. 231/01, ovvero gli illeciti che costituiscono, a loro volta, la condizione per la commissione di altri reati. In altre parole, si tratta dell'antecedente alla commissione di un altro reato.
SISTEMA DI CONTROLLO (SCI/SCIGR):	Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato dal Free To X - Mobilize S.p.A.
SOGGETTI APICALI	Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, 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 esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.
SOGGETTI SOTTOPOSTI	Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (ovvero Soggetti Apicali.
LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive modifiche/integrazioni, ultimo aggiornamento giugno 2021
AREE A RISCHIO REATO O AREE A RISCHIO	Aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001
SEGNALAZIONE 231	Segnalazione avente per oggetto fatti che si ritenga possano essere: condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001; violazioni

	del Modello 231. La segnalazione 231 è considerata tale (i) se il segnalante qualifica la segnalazione come segnalazione 231 ovvero richiama nel contenuto della segnalazione il D.Lgs. 231/2001, oppure (ii) se il contenuto della segnalazione riguarda condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autostrade e Trafori, il quale trova applicazione per quanto non esplicitamente trattato nella parte normativa del CCLA.
PROTOCOLLI	Complesso delle norme aziendali, quali procedure, norme operative, manuali, modulistica e comunicati al personale

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, in attuazione dell'art. 11 della Legge 300/2000, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

La Società, controllata da Renault S.A.S. e sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione di mercato, della reputazione assunta, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello"), con il quale definire un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge e prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, tenendo conto delle proprie specificità organizzative e operative e degli indirizzi di governance definiti a livello di Gruppo.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231 /QUADRO NORMATIVO

2.1 La Natura delle responsabilità Amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, emanato in attuazione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della *responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*. Tale intervento normativo ha determinato il riconoscimento di una forma di responsabilità dell'ente che si affianca a quella penale della persona fisica autrice del reato, entrambe suscettibili di accertamento nell'ambito del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Il Decreto prevede, infatti, una responsabilità c.d. "amministrativa" propria dell'ente in relazione alla commissione di determinati illeciti penali espressamente individuati (i c.d. "reati presupposto"), qualora questi siano commessi nel suo interesse o vantaggio da soggetti in posizione apicale, da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ovvero

da soggetti che intrattengono con l'ente rapporti di natura funzionale. Come evidenziato anche nella Relazione illustrativa al Decreto, tale responsabilità si configura quale un *tertium genus*, connotato da elementi riconducibili tanto al sistema penale quanto a quello amministrativo, nel tentativo di contemperare le esigenze di efficacia preventiva con quelle di massima garanzia.

In tale quadro, il Decreto assume una chiara finalità preventiva, prevedendo l'esclusione della responsabilità dell'ente qualora l'organo dirigente dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche **"Modello"**, ovvero **"MOGC"**) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.1.1 I presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, la disciplina della responsabilità amministrativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli "Enti").

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Ente risponde qualora sia stato commesso uno dei reati espressamente previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "reati presupposto"), commesso da:

- *da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);*
- *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs.. n. 231/2001).*

La responsabilità dell'Ente ricorre anche qualora il reato, pur non essendo stato commesso con l'intento di favorire l'Ente, abbia comunque determinato un vantaggio in suo favore, fermo restando che i requisiti dell'interesse o del vantaggio non devono necessariamente avere contenuto economico.

È in ogni caso esclusa la responsabilità dell'Ente qualora il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001.

La responsabilità dell'Ente sussiste altresì anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 231/2001.

2.2 Fattispecie di Reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente per i reati espressamente previsti dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ai sensi dell'art. 5, comma 1, del medesimo Decreto,

nonché nei casi di specifiche previsioni normative che rinviano alla disciplina 231, quali, a titolo esemplificativo, quelle in materia di reati transnazionali.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del presente Modello possono essere ricondotte, per comodità espositiva, alle seguenti categorie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
6. Reati societari, nonché reati di corruzione e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 ter);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater);
8. Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies. I);
14. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea (art. 25 octies.2);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
16. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
17. Reati ambientali (art. 25 undecies);
18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
19. Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
20. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
21. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
22. Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25 duodevicies);
25. Delitti contro gli animali (art. 25 undevicies);
26. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
27. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D. Lgs. 129/2024, art. 34);

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

Le categorie sopra elencate sono suscettibili di ulteriori integrazioni, in considerazione della costante evoluzione del quadro normativo e della tendenza del legislatore ad ampliare l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001, anche in attuazione di obblighi di natura internazionale e comunitaria.

2.3 Apparato sanzionatorio applicabile

Ai sensi degli artt. 9 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, possono essere applicate a carico dell'Ente le seguenti categorie di sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

2.3.1 Le Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è sempre applicata all'Ente in caso di condanna ed è determinata dal giudice secondo un sistema basato su quote, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Nella determinazione della sanzione, il giudice tiene conto, da un lato, della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze dell'illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati; dall'altro, delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'importo della singola quota è compreso tra un minimo di euro € 258,23 e un massimo di euro € 1.549,37.

2.3.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono consistere in:

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

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente nei casi espressamente previsti dal Decreto e purché ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 231/2001, e in particolare quando l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata delle sanzioni interdittive tenendo conto dell'idoneità delle stesse a prevenire illeciti della medesima natura e può, se necessario, applicarle congiuntamente. Nei casi più gravi, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva.

2.3.3. La confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 231/2001.

2.3.4. La pubblicazione della sentenza

In caso di applicazione di una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese dell'Ente, secondo le modalità previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 231/2001.

2.4 I Delitti Tentati

Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001, nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini del Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

È, tuttavia, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tali ipotesi, l'esclusione della responsabilità trova fondamento nell'interruzione del rapporto di immedesimazione organica tra l'Ente e i soggetti che abbiano agito in suo nome o per suo conto.

2.5 Vicende Modificative dell'ente

Il D. Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle c.d. vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione di azienda. Ai sensi dell'art. 27 del Decreto, "*dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde esclusivamente l'Ente con il proprio patrimonio o, nel caso di associazioni non riconosciute, con il fondo comune*".

Gli articoli 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza delle operazioni straordinarie sulla responsabilità dell'Ente, perseguendo, da un lato, l'esigenza di evitare che tali operazioni possano costituire strumenti elusivi della responsabilità amministrativa e, dall'altro, quella di non penalizzare operazioni di riorganizzazione prive di intenti elusivi.

In caso di trasformazione, l'Ente risultante rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto, in coerenza con la continuità soggettiva dell'ente trasformato.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'Ente che risulta dalla fusione risponde dei reati per i quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale sia parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito, ferma restando l'applicazione delle sanzioni interdittive agli enti cui è rimasto o è stato trasferito il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Qualora le operazioni di fusione o scissione intervengano prima della conclusione del giudizio, il giudice determina la sanzione pecuniaria facendo riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile. In presenza di sanzioni interdittive, l'ente risultante può chiedere la conversione delle stesse in sanzioni pecuniarie, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto.
Per le fattispecie di cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001); il cessionario, è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza. Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.6 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità dell'Ente

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede specifiche forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente, al ricorrere di determinate condizioni, attribuendo al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo un valore centrale quale strumento di prevenzione dei reati.

L'operatività dell'esimente varia in funzione della qualifica soggettiva dell'autore del reato, distinguendosi a seconda che l'illecito sia commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.
In particolare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente non risponde qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza – OdV);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Ai fini della prevenzione dei reati, l'art. 6, comma 2, del Decreto stabilisce che il Modello debba, in ogni caso, rispondere a specifici requisiti, e in particolare:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali, la responsabilità dell'Ente può derivare dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è tuttavia esclusa qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Rileva, infine, il differente regime dell'onere della prova: nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, spetta all'Ente dimostrare la sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 6, comma 1, del Decreto; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'Ente, con conseguente inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione o l'inefficace attuazione del Modello.

3. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE DI FREE TO X - MOBILIZE S.P.A

3.1. Free to X - Mobilize S.p.A.

Free To X – Mobilize S.p.A. è stata costituita nell'ambito di un'operazione di riorganizzazione societaria che ha coinvolto FTM S.r.l. (all'epoca denominata Free To X S.r.l.), società controllata da ASPI, e Renault S.A.S.
La Società, nata da una scissione parziale di Free To X S.p.A., è detenuta per il 50% da Renault S.A.S. e per il 50% da FTM S.r.l.; il controllo è tuttavia attribuito a Renault S.A.S., in virtù della maggioranza dei diritti di voto e dei correlati diritti economici.
Free To X – Mobilize S.p.A. opera quale società incaricata della gestione e manutenzione delle infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, svolgendo il ruolo di Charging Point Operator (CPO).

Free To X – Mobilize S.p.A. opera nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza e ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, istituendo un Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Il Codice Etico, parte integrante del Modello, costituisce il riferimento comportamentale per tutti i soggetti che operano per conto o nell'interesse della Società. Il Modello si inserisce nel più ampio sistema dei controlli interni, volto a garantire la conformità alle disposizioni normative e procedurali applicabili, la tutela dei beni aziendali, l'efficacia ed efficienza dei processi operativi e l'affidabilità delle informazioni economico-finanziarie. Il presidio dei rischi è assicurato dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con le strutture aziendali competenti, nell'ottica di un miglioramento continuo del sistema di controllo.

3.2. Il Modello di Governance

Free To X – Mobilize S.p.A. ha adottato un modello di governance di tipo tradizionale, fondato su principi di correttezza, trasparenza e chiarezza nella definizione dei ruoli e delle responsabilità, nonché sull'efficacia del proprio sistema di controllo interno. Il sistema di governo societario attribuisce un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione, quale organo responsabile dell'indirizzo strategico e della gestione complessiva della Società, nel rispetto delle disposizioni normative e statutarie applicabili.

La gestione della Società fa capo al Consiglio di Amministrazione (di seguito, il "CdA"), cui competono i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, fatti salvi quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea dei Soci. Lo Statuto disciplina le modalità di nomina, composizione e funzionamento del CdA, nonché il sistema delle deleghe gestionali attribuite all'Amministratore Delegato, cui è affidata la gestione operativa della Società nei limiti dei poteri conferiti.

L'assetto organizzativo della Società è strutturato in modo tale da rendere chiari i ruoli, le responsabilità e le linee di riporto delle diverse funzioni aziendali. A tal fine, la Società si è dotata di un organigramma che rappresenta la struttura organizzativa e individua le principali aree di attività, le relazioni gerarchiche e i soggetti responsabili delle singole funzioni. Tale documentazione è oggetto di aggiornamento periodico in funzione delle evoluzioni organizzative ed è resa accessibile ai soggetti interessati attraverso strumenti di comunicazione interna idonei.

In conformità al modello di governance adottato, il Collegio Sindacale svolge le funzioni di vigilanza previste dalla normativa vigente, esercitando il controllo sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società.
In materia di salute e sicurezza sul lavoro, Free To X – Mobilize S.p.A. opera nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008. Il Consiglio di Amministrazione ha individuato il Datore di Lavoro, attribuendo allo stesso i poteri e le responsabilità necessari per l'organizzazione, la gestione e il controllo delle attività in materia di prevenzione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

La Società ha inoltre implementato un Sistema di Gestione per la Qualità certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015, a supporto dell'efficienza dei processi aziendali e del miglioramento continuo delle proprie attività.

3.3. La Struttura organizzativa / Sistema dei Poteri

Il Sistema dei poteri costituisce un elemento fondamentale del sistema dei controlli interni della Società ed è volto a garantire che l'assunzione di impegni verso l'esterno e l'esercizio dei poteri decisionali avvengano esclusivamente da parte di soggetti formalmente autorizzati. In tale contesto, Free To X – Mobilize S.p.A. ha adottato un sistema strutturato di attribuzione di deleghe e procure, fondato sul principio secondo cui possono assumere impegni in nome e per conto della Società esclusivamente i soggetti muniti di poteri formalizzati e coerenti con il ruolo ricoperto.

Il conferimento dei poteri avviene nel rispetto di specifici principi ed elementi di controllo, tra cui:

- **coerenza dei poteri attribuiti** con le responsabilità organizzative, i processi aziendali, le competenze professionali e il sistema normativo interno, nonché con l'eventuale presenza di situazioni di conflitto di interesse;
- **limitazione dei poteri**, anche mediante la previsione di soglie di spesa, limiti di importo e, ove opportuno, modalità di esercizio del potere quali la firma congiunta, al fine di evitare indebiti accentramenti o dispersioni;
- **segregazione delle funzioni**, assicurando che l'attribuzione dei poteri avvenga, per quanto possibile, a soggetti distinti rispetto a coloro che svolgono le attività operative sottese;
- **pubblicità e trasparenza**, mediante la chiara definizione dei poteri di rappresentanza e il loro deposito, nei casi previsti dalla legge, presso il Registro delle Imprese della competente Camera di Commercio, ovvero l'esibizione delle procure speciali ai terzi interessati;
- **conformità alle disposizioni di legge**, con particolare riferimento ai profili giuridici, fiscali e di protezione dei dati personali;
- **tracciabilità**, attraverso la formale documentazione e archiviazione delle deleghe e delle procure conferite, nonché delle successive modifiche o integrazioni, al fine di consentire una puntuale ricostruzione del processo di attribuzione dei poteri.

Come già evidenziato nel paragrafo dedicato al Modello di Governance, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Amministratore Delegato, attribuendogli specifici poteri di gestione e la facoltà di conferire procure a dirigenti e responsabili di funzione per la gestione ordinaria delle attività aziendali, nel rispetto dei limiti di spesa e delle condizioni stabilite nelle relative delibere. Per una descrizione puntuale dei poteri di rappresentanza e delle deleghe conferite si rinvia alla documentazione ufficiale depositata presso il Registro delle Imprese.

3.4. Codice Etico

Free To X – Mobilize S.p.A. ha adottato il **Codice Etico di Renault Group**, che costituisce l'insieme dei principi, dei valori e delle regole di comportamento cui devono attenersi tutti coloro che operano, direttamente o indirettamente, per conto o nell'interesse della Società, inclusi dipendenti, amministratori, collaboratori e, più in generale, i soggetti terzi che intrattengono rapporti con la stessa.

Il Codice Etico di Renault Group rappresenta il quadro di riferimento valoriale su cui si fondano le decisioni e i comportamenti, sia a livello individuale sia nell'ambito dell'organizzazione nel suo complesso, ed è ispirato alla "Ragion d'Essere" del Gruppo, orientata a un progresso responsabile, sostenibile e rispettoso delle persone. Il Codice è concepito come uno strumento di guida quotidiana, volto a supportare l'assunzione di decisioni corrette e responsabili, nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei Paesi in cui il Gruppo opera.

Il Codice Etico si applica a tutti i collaboratori del Gruppo Renault, indipendentemente dalla funzione, dal ruolo e dal Paese di appartenenza, nonché ai soggetti esterni che interagiscono con le società del Gruppo. L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico costituisce parte integrante degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e di collaborazione e richiede un comportamento improntato a integrità, correttezza, responsabilità e trasparenza.

I principi fondamentali del Codice Etico di Renault Group comprendono, tra gli altri:

- il rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard internazionali applicabili;
- il rifiuto di qualsiasi pratica illegale o non etica e l'impegno nella prevenzione e nel contrasto della corruzione e dei conflitti di interesse;
- la tutela della libera e leale concorrenza;
- la correttezza e la trasparenza nei rapporti con clienti, fornitori, partner, azionisti e istituzioni;
- la protezione delle informazioni riservate, dei dati personali e del patrimonio materiale e immateriale del Gruppo;
- il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione delle persone, la promozione della diversità e dell'inclusione e il contrasto a ogni forma di discriminazione o molestia;
- la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la responsabilità ambientale e l'impegno per una mobilità sostenibile.

Il Codice Etico di Renault Group prevede, inoltre, specifici strumenti di segnalazione delle violazioni (c.d. *Allerte Professionali*), garantendo la riservatezza e la protezione dei segnalanti, nonché un sistema sanzionatorio in caso di inosservanza.
Il Codice Etico costituisce, pertanto, il fondamento valoriale e il principio ispiratore del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, concorrendo alla diffusione di una cultura aziendale orientata all'etica, alla legalità e alla responsabilità.
Si precisa, inoltre, che Free To X – Mobilize S.p.A. ha istituito un proprio canale di segnalazione interna, disciplinato al paragrafo 6 del presente documento.

3.5. Il Sistema Procedurale

Per la gestione dei processi aziendali, Free To X – Mobilize S.p.A. si è dotata di un sistema procedurale finalizzato a disciplinare lo svolgimento delle attività rilevanti e a supportare l'efficace attuazione dei principi di controllo interno. Tale sistema è costituito da linee guida, procedure, istruzioni operative che definiscono modalità operative, responsabilità e presidi di controllo in relazione ai principali processi aziendali.
La Società opera avvalendosi di strumenti normativi formalizzati, improntati ai seguenti principi:

- adeguata diffusione all'interno delle strutture aziendali coinvolte nei processi di riferimento;
- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività, in coerenza con l'assetto organizzativo e il sistema delle deleghe e dei poteri;
- chiara definizione delle responsabilità, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni tra chi avvia il processo decisionale, chi lo esegue e chi ne effettua il controllo;
- tracciabilità delle operazioni, mediante idonei supporti documentali che consentono di ricostruire ex post le attività svolte e i soggetti coinvolti;
- presidi di controllo, volti a garantire l'integrità, la completezza e l'affidabilità dei dati e delle informazioni trattate nell'ambito dei processi aziendali.

Il sistema procedurale è oggetto di aggiornamento periodico in funzione dell'evoluzione organizzativa, normativa e operativa della Società ed è reso disponibile ai destinatari attraverso i canali di comunicazione interna adottati, al fine di garantirne la conoscenza e la corretta applicazione.

4. MODELLO DI FREE TO X

Free To X – Mobilize S.p.A., in coerenza con il proprio impegno nella promozione di una governance improntata a elevati standard etici e di responsabilità, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il Modello, oltre a costituire uno strumento di esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati presupposto previsti dal Decreto, rappresenta un atto di responsabilità sociale, volto a tutelare gli interessi di tutti gli stakeholder e a rafforzare la cultura della legalità e della trasparenza.

L'adozione del Modello si inserisce in un più ampio progetto di adeguamento dell'assetto organizzativo e dei presidi di controllo, finalizzato ad assicurare la conformità alla normativa vigente e l'allineamento alle Linee Guida di Confindustria.

4.1. Fonti del Modello e Progetto per la sua definizione

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Free to X - Mobilize S.p.A. costituisce regolamento interno vincolante ed è stato elaborato in coerenza con il quadro normativo delineato dal D. Lgs. 231/2001, tenendo conto delle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* predisposte da Confindustria e delle indicazioni provenienti dai Codici di Comportamento elaborati dalle associazioni di categoria.

Il Decreto prevede, infatti, che i Modelli possano essere adottati sulla base di linee guida generali redatte dalle associazioni rappresentative e comunicate al Ministero della Giustizia, purché idonee a garantire le esigenze indicate dall'art. 6, comma 2, del Decreto. Pur non attribuendo a tali linee guida un valore normativo vincolante, la loro applicazione costituisce un rilevante punto di riferimento nella valutazione giudiziale dell'idoneità dei Modelli.

In tale contesto, la Società ha progettato il proprio Modello ispirandosi ai principi metodologici indicati dalle Linee Guida di Confindustria, che si fondano, in particolare, sull'individuazione delle aree e delle attività a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e sulla predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire tali rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Il sistema di controllo così delineato si articola in una pluralità di componenti tra loro integrate, tra cui: il Codice Etico, l'assetto organizzativo e procedurale, il sistema dei poteri autorizzativi e di firma, i presidi di controllo e gestione, le attività di informazione e formazione del personale, nonché il sistema disciplinare. Tali componenti sono ispirate a principi di verificabilità, tracciabilità e trasparenza delle operazioni, segregazione delle funzioni, documentazione dei controlli e previsione di adeguate misure sanzionatorie in caso di violazione delle regole interne, nonché alla chiara individuazione del ruolo e dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, la Società ha ritenuto opportuno procedere alla sua elaborazione quale strumento di prevenzione dei rischi di reato e di tutela dei propri interessi, cogliendo al contempo l'opportunità di rafforzare e integrare i processi decisionali, operativi e di controllo, in coerenza con un modello di governance improntato a correttezza, trasparenza e legalità.

4.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, Free To X – Mobilize S.p.A. si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema strutturato di principi, procedure e controlli idoneo a ridurre, nelle aree aziendali individuate come maggiormente esposte al rischio di commissione di reati (di seguito, anche "Attività a rischio"), la probabilità di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto e, più in generale, di comportamenti illeciti.

La commissione di reati o di condotte non conformi, anche qualora poste in essere nell'interesse o a vantaggio della Società, è in ogni caso contraria ai principi e ai valori di Free To X – Mobilize S.p.A. e può determinare gravi conseguenze, sia sotto il profilo sanzionatorio, attraverso l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, sia sotto il profilo reputazionale.
Il Modello prevede, pertanto, specifici strumenti di presidio e monitoraggio delle Attività a rischio, al fine di consentire un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti e di garantire un tempestivo intervento della Società in caso di violazioni delle regole aziendali, nonché l'adozione dei conseguenti provvedimenti disciplinari.

Scopo del Modello è la realizzazione di un sistema organico e coerente di regole di comportamento, procedure, linee guida e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 nell'ambito delle Attività a rischio individuate. Tale sistema è altresì finalizzato a promuovere, da un lato, la piena consapevolezza, in capo ai destinatari del Modello, del carattere illecito e contrario agli interessi della Società di comportamenti non conformi e, dall'altro, a consentire alla Società, attraverso un monitoraggio costante delle attività, di prevenire o intercettare tempestivamente eventuali violazioni.

In particolare, il Modello persegue i seguenti obiettivi:

- prevenire il rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi connessi alle attività della Società;
- individuare e rendere conoscibili le aree e le attività aziendali esposte a rischio di reato;
- definire e diffondere le regole e le procedure applicabili alle Attività a rischio;
- garantire un'adeguata informazione e formazione dei destinatari in merito alle modalità operative e ai presidi di controllo adottati;
- assicurare la consapevolezza delle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione di norme di legge, disposizioni interne e principi del Modello;
- promuovere e consolidare una cultura aziendale improntata alla legalità, alla correttezza e al controllo;
- garantire una chiara attribuzione dei poteri e l'esistenza di un sistema di controlli adeguato e coerente con l'assetto organizzativo.

4.3. La Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Free To X – Mobilize S.p.A. si compone della presente Parte Generale e della Parte Speciale, nonché dei relativi Allegati, che ne costituiscono parte integrante.
La definizione del Modello e delle sue caratteristiche è stata preceduta da un'analisi preliminare volta a considerare, in particolare:

- l'assetto organizzativo e di governance della Società;
- le caratteristiche del settore di attività in cui la Società opera;
- il quadro normativo di riferimento e i principali profili di rischio connessi al contesto economico di appartenenza;
- eventuali eventi o criticità che abbiano interessato la realtà aziendale e le misure adottate per il rafforzamento del sistema di controllo interno.

Al fine di individuare i potenziali profili di rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001, è stata condotta un'attività di analisi dei processi aziendali, finalizzata all'identificazione delle aree e delle attività esposte al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito, anche "Attività a rischio").
Tale attività si è basata sull'esame dell'organigramma aziendale e della regolamentazione interna esistente, nonché su specifici approfondimenti per area di competenza, condotti mediante il coinvolgimento delle strutture organizzative interessate, con l'obiettivo di valutare i presidi di controllo esistenti e i fattori di rischio associati ai singoli processi.
Nel corso dell'analisi sono state, inoltre, individuate, per ciascuna funzione aziendale, le attività c.d. "sensibili" ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ossia quelle attività che, in via potenziale, possono costituire occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

4.4. Aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 rappresenta per la Società uno strumento dinamico e costantemente aggiornato, volto a garantire l'efficace prevenzione dei reati rilevanti e il rafforzamento del sistema dei controlli interni. In tale ottica, il Modello è oggetto di aggiornamento e revisione al verificarsi di specifiche condizioni che ne rendano necessario l'adeguamento.

In particolare, il Modello è sottoposto a modifiche e integrazioni in presenza di:

- innovazioni legislative o giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo o dei settori di attività della Società;
- violazioni rilevanti del Modello, esiti delle attività di risk assessment o verifiche che evidenzino criticità o profili di inefficacia, nonché in considerazione delle best practice di settore.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'adozione del Modello e delle sue successive modifiche e integrazioni. Al fine di garantire tempestività ed efficacia degli aggiornamenti, il Consiglio può conferire specifico mandato all'Amministratore Delegato e al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'adeguamento del Modello in caso di modifiche normative o organizzative non sostanziali, ferma restando l'informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

La Società assicura, inoltre, la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello in coerenza con le Linee Guida di Confindustria, le best practice di riferimento e l'evoluzione dell'orientamento giurisprudenziale in materia, garantendo il continuo allineamento del sistema di controllo interno agli obiettivi di legalità, correttezza e trasparenza.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Generalità e Composizione

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettere a) e b), del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati previsti dal Decreto qualora l'organo dirigente abbia:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In attuazione di tali disposizioni, Free To X – Mobilize S.p.A. ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV"), cui è affidato il compito di vigilare in modo continuativo sull'efficace attuazione del Modello, sulla sua osservanza da parte dei destinatari e di proporne l'aggiornamento, al fine di rafforzarne nel tempo l'idoneità preventiva rispetto ai reati e agli illeciti rilevanti.

L'affidamento di tali funzioni a un organismo dotato di autonomia e indipendenza, unitamente al corretto ed efficace svolgimento delle stesse, costituisce presupposto essenziale per l'operatività dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001. In coerenza con le Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza è caratterizzato dai requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

In particolare, l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite dall'assenza di compiti operativi, dalla collocazione in posizione di diretto riporto al Consiglio di Amministrazione e dalla disponibilità di risorse adeguate allo svolgimento delle proprie funzioni. Il requisito della professionalità si sostanzia nel possesso di competenze tecnico-specialistiche idonee allo svolgimento delle attività di vigilanza, controllo e analisi dei rischi, mentre la continuità di azione è assicurata da un esercizio stabile e costante delle funzioni attribuite.

Tenuto conto delle dimensioni e della complessità organizzativa della Società, Free To X Mobilize S.p.A. ha optato per la costituzione di un Organismo di Vigilanza in forma collegiale, i cui componenti sono individuati sulla base di requisiti di professionalità, competenza, onorabilità, indipendenza di giudizio e integrità morale.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo ed esercita le proprie funzioni in piena autonomia, rispondendo esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui compete la nomina e la revoca dei suoi componenti.

5.2. Istituzione, nomina, requisiti di eligibilità e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e in coerenza con le Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza di Free To X – Mobilize S.p.A. è istituito con

delibera del Consiglio di Amministrazione, che ne determina la composizione, la durata in carica e ne cura la nomina e l'eventuale rinnovo. L'Organismo resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina ed è rieleggibile, ferma restando la permanenza dei requisiti richiesti.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza avviene esclusivamente sulla base di criteri di professionalità, competenza, onorabilità, autonomia e indipendenza. In sede di nomina, il Consiglio di Amministrazione verifica e dà atto della sussistenza di tali requisiti, richiedendo ai soggetti designati una specifica dichiarazione attestante l'assenza di cause di ineleggibilità o di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse idonee a comprometterne l'indipendenza di giudizio.
Non possono ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza soggetti che si trovino in condizioni di incompatibilità o ineleggibilità previste dalla normativa applicabile o che abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o comunque incidenti sull'onorabilità e sulla moralità professionale, nonché soggetti che svolgano funzioni operative incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo.
L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, sotto la propria diretta responsabilità, della collaborazione delle strutture aziendali competenti o di consulenti esterni dotati delle necessarie competenze professionali, nel rispetto dei medesimi requisiti di indipendenza e onorabilità richiesti ai componenti dell'Organismo.

La revoca, la sostituzione o la sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza possono avvenire esclusivamente per giusta causa, mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Costituiscono giusta causa, a titolo esemplificativo, gravi inadempimenti nell'esercizio delle funzioni, l'omessa o insufficiente vigilanza accertata ai sensi del Decreto, nonché il venir meno anche di uno solo dei requisiti di eleggibilità.

5.3. Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Free To X – Mobilize S.p.A. sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, necessari per garantire un'efficace vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. L'attività svolta dall'Organismo non è soggetta al sindacato di altri organi o funzioni aziendali ed è finalizzata esclusivamente al perseguimento degli obiettivi di prevenzione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, senza sovrapporsi alle funzioni di controllo istituzionali della Società.
In particolare, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a:

- vigilare sull'effettiva attuazione e sull'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- svolgere attività di verifica e controllo, anche mediante controlli periodici programmati e verifiche mirate o a sorpresa, sui processi e sulle attività a rischio;
- monitorare nel tempo la validità e l'efficacia del Modello e delle procedure, formulando proposte di aggiornamento o adeguamento in caso di violazioni, modifiche organizzative o normative;
- esaminare e valutare le informazioni e le segnalazioni ricevute in merito a presunte violazioni del Modello, assicurando la riservatezza del segnalante;
- verificare la coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con l'assetto organizzativo e proporne eventuali aggiornamenti;

- curare e disciplinare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, fornendo periodicamente informazioni sull'attività svolta e sull'efficacia del Modello;
- promuovere, in coordinamento con le strutture aziendali competenti, iniziative di informazione e formazione sui contenuti del Decreto e del Modello, con particolare riferimento alle attività a rischio;
- assicurare l'aggiornamento della mappatura delle aree e delle attività sensibili ai fini 231;
- fornire chiarimenti in merito all'interpretazione e all'applicazione del Modello.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le informazioni e alla documentazione aziendale rilevanti e può richiedere dati e informazioni a tutto il personale, nonché a collaboratori e consulenti esterni. L'Organismo può avvalersi, sotto la propria diretta responsabilità, del supporto delle strutture aziendali competenti o di consulenti esterni dotati delle necessarie professionalità.

All'Organismo di Vigilanza è, inoltre, riconosciuta autonomia finanziaria, mediante la disponibilità di risorse adeguate allo svolgimento dei compiti assegnati, secondo quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'obbligatoria informativa agli organi competenti in caso di utilizzo di risorse per esigenze urgenti o straordinarie.

5.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere in modo efficace e continuativo le proprie funzioni di vigilanza sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Società ha previsto un sistema strutturato di flussi informativi.

Devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni utili e rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello nelle attività esposte a rischio di reato, oltre a quanto espressamente previsto nella Parte Speciale del Modello e nelle procedure aziendali. Tali informazioni possono provenire sia da soggetti interni sia da soggetti esterni alla Società.
I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si articolano, in particolare, nelle seguenti tipologie:

- *flussi ad evento*, attivati al verificarsi di specifiche situazioni o fatti rilevanti;
- *flussi informativi periodici,* trasmessi con cadenza predefinita dalle strutture aziendali competenti.

Rientrano, a titolo esemplificativo, tra i flussi ad evento le informazioni concernenti comportamenti, atti o eventi che possano rappresentare violazioni del Modello o esporre la Società al rischio di commissione di reati o illeciti amministrativi, nonché le segnalazioni relative a operazioni di particolare rilievo, variazioni dell'assetto organizzativo, delle procedure o del sistema di deleghe e procure, procedimenti giudiziari o ispettivi avviati da Autorità pubbliche, richieste di assistenza legale connesse a reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché l'esito di attività di controllo interno e di procedimenti disciplinari.

Sono inoltre previsti flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza, disciplinati da apposita documentazione di dettaglio, che consentono all'Organismo di monitorare nel tempo l'effettiva attuazione del Modello, l'andamento delle attività a rischio e l'efficacia dei presidi di controllo, ivi incluse le relazioni periodiche in materia anticorruzione.

Le segnalazioni possono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza anche mediante strumenti informatici dedicati, nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela del segnalante, secondo quanto previsto dal Modello e dalle procedure aziendali applicabili.

5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza di Free To X – Mobilize S.p.A. assicura un costante flusso informativo verso gli Organi societari in merito all'attuazione e all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché all'emersione di eventuali criticità e alla necessità di interventi di aggiornamento o adeguamento.
In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce:

- *su base continuativa*, al Consiglio di Amministrazione, in relazione a fatti, eventi o situazioni di particolare rilievo ai fini dell'efficace attuazione del Modello;
- *su base periodica*, almeno semestrale, mediante una relazione informativa scritta sulle attività svolte e sugli esiti delle stesse, indirizzata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Le relazioni periodiche sono predisposte al fine di consentire agli Organi competenti di valutare l'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello e possono contenere, tra l'altro, informazioni relative alle attività di vigilanza svolte, alle segnalazioni ricevute e gestite, agli eventuali procedimenti disciplinari avviati e alle sanzioni applicate, nonché una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali proposte di aggiornamento. Nell'ambito dell'informativa annuale, l'Organismo di Vigilanza comunica altresì il piano delle attività previste per l'esercizio successivo.
L'Organismo di Vigilanza segnala inoltre *senza indugio* al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di situazioni straordinarie o urgenti, quali, a titolo esemplificativo, significative violazioni del Modello, carenze organizzative o procedurali idonee a esporre la Società al rischio di commissione di reati, modifiche normative rilevanti o significative variazioni dell'assetto organizzativo.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di attivare flussi informativi ad hoc nei confronti del Presidente e dell'Amministratore Delegato, qualora ciò sia ritenuto necessario ai fini dell'assunzione di tempestive decisioni o provvedimenti da parte degli Organi competenti. Tutte le attività di reporting e i relativi incontri sono adeguatamente documentati e archiviati dall'Organismo di Vigilanza.

6. SEGNALAZIONI 231 (WHISTLEBLOWING)

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 e dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, Free To X – Mobilize S.p.A. ha adottato un sistema strutturato di segnalazione volto a consentire la comunicazione di comportamenti, atti o eventi che possano costituire violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico, delle procedure interne o, più in generale, della normativa applicabile.

La gestione delle segnalazioni e le relative tutele sono disciplinate da apposita procedura di Whistleblowing, che costituisce parte integrante del presente Modello, alla quale si rinvia per il dettaglio delle modalità operative.

La competenza a ricevere e gestire le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello è attribuita all'Organismo di Vigilanza, che procede alla valutazione delle segnalazioni ricevute e all'adozione delle iniziative ritenute opportune, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tracciabilità dell'attività svolta.

La Società garantisce la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso un canale interno dedicato, basato su una piattaforma informatica che assicura la sicurezza, la riservatezza e la protezione dei dati personali, nonché la segregazione delle informazioni, mediante sistemi di cifratura in linea con la normativa di riferimento.

Le segnalazioni possono essere presentate anche in forma anonima e, nei casi previsti, mediante richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza.

Tutela del segnalante e divieto di ritorsione
La Società assicura la tutela dei segnalanti che agiscono in buona fede, garantendoli da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023. Tale tutela è estesa anche al facilitatore e agli altri soggetti indicati dalla normativa che possano essere esposti a misure ritorsive in ragione del collegamento con la segnalazione.

La protezione non è riconosciuta nei casi espressamente previsti dalla legge, quali l'accertata responsabilità penale o civile del segnalante per diffamazione, calunnia o per condotte poste in essere con dolo o colpa grave. Restano esclusi i casi di colpa lieve o di archiviazione del procedimento.

Tutela della riservatezza
È garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, dell'eventuale facilitatore, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, nonché di ogni informazione dalla quale possa desumersi, anche indirettamente, l'identità dei soggetti interessati. Le medesime garanzie di riservatezza si applicano anche ai soggetti terzi eventualmente coinvolti nella fase istruttoria e al soggetto segnalato.

Per ogni ulteriore dettaglio relativo alle modalità di segnalazione, alle tutele riconosciute e al processo di gestione delle segnalazioni, si rinvia alla procedura in materia di Whistleblowing, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Riepilogo della modalità con la quale poter segnalare all'OdV:
- piattaforma Whistleblowing a questo link: https://freetoxmobilize.segnalazioni.net/ (che consente le segnalazioni, anche anonime, in forma scritta o orale);
- incontro diretto (previa richiesta scritta o orale presentata in piattaforma dalla persona segnalante).

Comunicazioni all'OdV:

Per tematiche **non attinenti a "segnalazioni 231"** è possibile, inoltre, comunicare con l'OdV mediante la casella **odvftxmobilize@mobilize.freeto-x.it**

7. SISTEMA DISCIPLINARE/ SANZIONATORIO

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del D. Lgs. 231/2001, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce una condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso. La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio rappresenta, pertanto, un presupposto fondamentale ai fini della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Free To X – Mobilize S.p.A., nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e delle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile, ha adottato un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni dei principi, delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dai protocolli aziendali, da parte di tutti i Destinatari. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla commissione di un reato e dall'avvio o dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto alla rilevanza penale delle condotte.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari. La violazione delle stesse comporta una lesione del rapporto fiduciario instaurato con la Società e può determinare l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità della violazione, fino alle misure più incisive previste dall'ordinamento giuridico e contrattuale applicabile, inclusa, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro o del rapporto contrattuale con soggetti terzi.

Attraverso la diffusione delle regole di condotta e delle procedure applicabili alle attività esposte a rischio di reato, la Società intende promuovere la consapevolezza della rilevanza del rispetto del Modello e della riprovazione di qualsiasi comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina e alle disposizioni interne, rafforzando così la cultura della legalità e del controllo.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'attuazione e sull'efficacia del Modello e sul corretto funzionamento del sistema disciplinare, fermo restando che l'esercizio del potere disciplinare rimane di competenza dei soggetti aziendali a ciò preposti. Nessun procedimento disciplinare per violazioni del Modello può essere archiviato né alcuna sanzione può essere irrogata senza la preventiva informativa e il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, che ne monitora l'applicazione nel tempo.

7.1. Specificità d'illeciti

Costituisce illecito disciplinare, ai fini del presente sistema sanzionatorio e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, ***ogni violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali***, in funzione della qualifica, della posizione e delle responsabilità del soggetto interessato.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra gli illeciti disciplinari:

- inosservanza dei protocolli e delle procedure diretti alla prevenzione dei reati e alla corretta gestione delle risorse finanziarie;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli altri organi di controllo;
- falsificazione, mancata predisposizione, distruzione, occultamento o alterazione della documentazione aziendale;
- falsificazione delle relazioni o delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza;
- ostacolo o interferenza con le attività di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza o del Collegio Sindacale;
- violazione degli obblighi di documentazione, tracciabilità e trasparenza delle attività aziendali;
- violazione degli obblighi e dei principi previsti dal Codice Etico;
- inosservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e vigilanza;
- mancata o inadeguata documentazione delle attività di controllo e delle verifiche svolte;
- effettuazione o ricezione di pagamenti non tracciabili o non adeguatamente documentati, in violazione della normativa vigente;
- accesso non autorizzato ai sistemi informatici aziendali o utilizzo improprio delle credenziali di accesso;
- assenza ingiustificata a corsi di formazione obbligatori in materia di prevenzione dei reati;
- violazione delle disposizioni aziendali e normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- violazione delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite, incluse:
    - segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e risultate infondate;
    - comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante o dei soggetti tutelati;
    - condotte volte a ostacolare o tentare di ostacolare le segnalazioni;
    - violazione degli obblighi di riservatezza;
    - mancato o inefficiente svolgimento delle attività di gestione, verifica e analisi delle segnalazioni.

Principi di proporzionalità e adeguatezza delle sanzioni

Ai fini della determinazione delle sanzioni disciplinari, sono valutati, tra l'altro:

- natura dolosa o colposa della condotta e grado di responsabilità;
- gravità della violazione e rilevanza rispetto al rischio di reato;
- posizione del soggetto all'interno della Società;
- comportamento pregresso e successivo alla violazione;
- eventuale reiterazione della condotta;
- circostanze concrete del caso.

In caso di pluralità di violazioni commesse con una sola condotta, si applica la sanzione più grave.

Ambito soggettivo di applicazione

Il sistema disciplinare si applica a:

- amministratori e sindaci;
- dirigenti e dipendenti;

- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza altrui;
- soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società.

Procedimento disciplinare e garanzie

- l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni competono agli organi e alle funzioni aziendali a ciò preposti;
- sono garantiti i principi di tempestività, contraddittorio e diritto di difesa;
- l'Organismo di Vigilanza è sempre informato dell'avvio e dell'esito dei procedimenti disciplinari relativi a violazioni del Modello.

Pubblicità e trasparenza

- il sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello;
- è portato a conoscenza di tutti i Destinatari tramite la Parte Generale del Modello e i canali di comunicazione interna.

7.2. Sanzioni e misure disciplinari

7.2.1. Sanzioni per i Dipendenti

Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituiscono un insieme di regole di comportamento vincolanti per il personale dipendente, ai sensi degli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile e della normativa collettiva applicabile.

La loro violazione integra un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e può comportare l'attivazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni.

Per i dipendenti di Free To X – Mobilize S.p.A. trova applicazione il **Contratto Collettivo di Lavoro di Filiera (CCNL)**, sezione speciale 3 *"Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento"*..

Per quanto non espressamente regolato dalla sezione di riferimento per la Società, si fa rinvio alla parte Generale del **CCNL di Filiera**, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).
Le sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del CCNL e sono commisurate alla gravità della violazione, secondo i principi di proporzionalità e gradualità. Il Modello richiama tali fattispecie sanzionatorie al fine di ricondurre le violazioni delle sue disposizioni, nonché delle norme in materia di whistleblowing di cui al D. Lgs. 24/2023, all'interno del quadro disciplinare già esistente.

L'accertamento delle infrazioni, lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del datore di lavoro o dei soggetti a ciò delegati, secondo quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel procedimento disciplinare relativo a violazioni del Modello, nel senso che nessuna sanzione disciplinare per tali violazioni può essere irrogata senza la preventiva informazione all'Organismo di Vigilanza, salvo il caso in cui la proposta di sanzione provenga dallo stesso Organismo.

All'Organismo di Vigilanza è altresì data comunicazione degli eventuali provvedimenti di archiviazione dei procedimenti disciplinari.
La Società assicura un'adeguata informazione ai dipendenti in merito all'introduzione o all'aggiornamento delle disposizioni disciplinari rilevanti, anche mediante apposite comunicazioni interne, al fine di garantirne la piena conoscenza e applicazione.

7.2.2. Sanzioni per i Dirigenti

Il rapporto dirigenziale è caratterizzato da una natura eminentemente fiduciaria; pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti delle prescrizioni del Codice Etico di Gruppo, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro. I comportamenti dei Dirigenti, oltre a incidere sull'organizzazione interna, rilevano anche sotto il profilo dell'immagine e della reputazione della Società.

In caso di violazioni del Codice Etico, del Modello o delle procedure adottate in attuazione dello stesso, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per la contestazione degli addebiti e l'adozione delle misure sanzionatorie ritenute più idonee, nel rispetto della normativa vigente e, ove applicabile, delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità del fatto, al grado di colpa o di eventuale dolo e all'incidenza della condotta sul rapporto fiduciario con la Società. In sede di contestazione può essere altresì disposta, in via cautelare, la revoca delle eventuali procure o deleghe conferite al Dirigente interessato.

Nei casi di violazioni di particolare gravità, tali da far venir meno il rapporto fiduciario, potrà essere disposta la risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili.

7.2.3. Sanzioni per gli Amministratori, Sindaci e Revisori

La Società valuta con particolare severità le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo attuate da Amministratori, Sindaci e Revisori, in considerazione del ruolo apicale ricoperto e della funzione di rappresentanza dell'immagine della Società verso i dipendenti, i clienti, le Autorità di Vigilanza e il pubblico.

Nei confronti degli *Amministratori* che abbiano:

- violato le disposizioni del Modello;
- violato le misure poste a tutela del segnalante (whistleblower);
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni risultate infondate.

il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato, valuta l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei, nel rispetto della normativa vigente e in funzione della gravità della violazione, del grado di colpa o dolo e delle conseguenze derivate. A titolo esemplificativo, possono essere applicate le seguenti misure:

- richiamo formale scritto;

- sanzione pecuniaria, commisurata alla gravità del fatto, pari a un importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure conferite.

Qualora le violazioni integrino una giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori adempimenti previsti dalla legge.
In caso di violazioni imputabili a un componente del Collegio Sindacale o ai Revisori, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Presidente, ove ricorrano i presupposti di giusta causa, convoca l'Assemblea, trasmettendo preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione dei provvedimenti conseguenti spetta in ogni caso all'Assemblea.

7.2.4. Sanzioni per i Destinatari Terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società (quali consulenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali) in contrasto con le regole di condotta previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è valutato con particolare attenzione, in quanto idoneo a esporre la Società al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
Costituiscono, in particolare, condotte rilevanti ai fini dell'applicazione delle misure conseguenti:

- la violazione delle prescrizioni del Modello e delle relative regole di comportamento;
- l'inosservanza delle disposizioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing, ivi incluse:
  - la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e dei facilitatori;
  - l'adozione di comportamenti ritorsivi o discriminatori, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante o dei soggetti tutelati.

In presenza di tali violazioni, l'Organismo di Vigilanza informa i soggetti aziendali competenti. Le sanzioni applicabili sono adottate dagli organi preposti in conformità alle regole societarie interne e alle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e possono comprendere, oltre all'applicazione di penali convenzionali, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo il risarcimento di ogni eventuale danno subito dalla Società.

7.2.5. Sanzioni per l'Organismo di Vigilanza

Con riferimento a eventuali violazioni imputabili all'Organismo di Vigilanza, ivi incluse ipotesi di negligenza o imperizia nello svolgimento delle attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'Organo Amministrativo, di concerto con il Collegio Sindacale, valuta l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni nel rispetto della normativa vigente.

Tali misure possono comprendere, in funzione della gravità delle condotte accertate, anche la revoca dell'incarico, ferma restando la possibilità di promuovere eventuali azioni risarcitorie. In ogni caso, è garantito il pieno esercizio del diritto di difesa dei soggetti

interessati, mediante assegnazione di un termine per la presentazione di giustificazioni e per l'audizione.

In presenza di segnalazioni relative a presunti comportamenti illeciti da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo procede alle necessarie verifiche e determina, all'esito dell'istruttoria, le misure conseguenti, secondo quanto previsto dal presente Modello.

8. FORMAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL MODELLO

8.1. Comunicazione del Modello

Al fine di garantire che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisca un costante riferimento per l'attività aziendale, la Società promuove un'adeguata attività di comunicazione del Modello e dei relativi aggiornamenti nei confronti di tutti i Destinatari, assicurando un livello di diffusione coerente con il ruolo e le responsabilità ricoperte. I Destinatari sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello, a osservarne le disposizioni e a contribuire alla sua corretta attuazione.

Il Modello è comunicato formalmente agli Amministratori e ai Sindaci al momento della nomina, mediante consegna di copia integrale, anche in formato informatico, a cura della Segreteria del Consiglio di Amministrazione.
Per i Destinatari interni, il Modello e la documentazione che ne costituisce parte integrante sono resi disponibili sulla rete intranet aziendale, alla quale il personale accede nello svolgimento ordinario delle attività lavorative. Per i Dipendenti che non dispongono di accesso alla intranet, il Modello è messo a disposizione mediante idonee modalità di diffusione nei luoghi di lavoro. In caso di aggiornamento del Modello, è assicurata un'adeguata comunicazione a tutto il personale in forza. Inoltre, al momento dell'assunzione, ai Dipendenti è consegnata un'informativa sulle principali disposizioni aziendali, comprensiva del riferimento al Modello 231 e alla normativa rilevante per la Società.

La Parte Generale del Modello, il Codice Etico di Gruppo e la Linea Guida Anticorruzione di Gruppo sono messi a disposizione dei Destinatari terzi e di ogni altro interlocutore tenuto al rispetto delle relative previsioni mediante pubblicazione sul sito internet della Società.

8.2. Formazione del personale sul Modello

La Società assicura un'adeguata attività di formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, finalizzata a garantire la conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e dei contenuti del Modello da parte dei Destinatari interni. La formazione è organizzata e gestita dalla struttura aziendale competente in materia di risorse umane, secondo specifici piani formativi, dandone periodica informativa all'Organismo di Vigilanza.

Le attività formative sono svolte con cadenza periodica e, in ogni caso, in occasione di rilevanti aggiornamenti o modifiche del Modello, nonché al momento dell'ingresso di nuovo personale. La partecipazione alle iniziative formative, comprese quelle erogate tramite strumenti informatici (quali corsi on-line o modalità e-learning), è obbligatoria per i Destinatari interni. La struttura competente in materia di risorse umane monitora l'effettiva fruizione dei percorsi formativi da parte dei partecipanti.

La formazione può essere erogata mediante differenti modalità, anche in funzione del ruolo e delle responsabilità dei Destinatari, prevedendo l'utilizzo di strumenti informatici e, ove opportuno, sessioni formative in aula. La tracciabilità della partecipazione è assicurata mediante la registrazione delle presenze per le attività in aula e mediante attestazioni di fruizione per le attività svolte in modalità on-line. La relativa documentazione è conservata a cura della struttura aziendale competente in materia di risorse umane.

8.3. Destinatari del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applica a tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società. Il Modello costituisce un insieme organico di principi, regole e presidi finalizzati al rafforzamento del sistema di corporate governance e alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, nonché alla diffusione di una cultura aziendale improntata alla legalità, alla correttezza e alla trasparenza.

Sono considerati Destinatari del Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza e osservanza, nell'ambito delle rispettive competenze:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, cui spettano le decisioni strategiche e gestionali della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'esercizio delle funzioni di controllo e vigilanza;
- i dipendenti, nonché tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro con la Società, a qualsiasi titolo, anche temporanei od occasionali;
- i soggetti terzi che intrattengono rapporti commerciali, professionali o finanziari con la Società, quali, a titolo esemplificativo, consulenti, fornitori, appaltatori, partner commerciali e outsourcer.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni del Modello e del Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza derivanti dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La violazione delle prescrizioni del Modello comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali previste, indipendentemente dalla finalità perseguita o dall'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società ribadisce la propria intolleranza verso qualsiasi comportamento illecito e contrasta ogni pratica non conforme alla legge, ai regolamenti e ai principi etici cui intende attenersi. La Società non avvia né prosegue rapporti con soggetti terzi che non intendano conformarsi ai principi del Modello e del D. Lgs. 231/2001 o che pongano in essere condotte in violazione degli stessi.

9. ADOZIONE DEL MODELLO

9.1. Criteri di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza annuale, un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica le attività di controllo da svolgere nel corso dell'esercizio. Tale programma definisce, in via generale, il calendario delle attività, la frequenza dei

controlli, nonché i criteri e le procedure di analisi da adottare, prevedendo altresì la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle funzioni e delle strutture interne alla Società dotate di specifiche competenze nei settori oggetto di verifica, nonché, ove necessario per l'esecuzione di attività di natura tecnica, di consulenti esterni. In tali casi, i consulenti operano sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza e riferiscono allo stesso gli esiti delle attività svolte.

Nel corso delle verifiche e delle ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri di iniziativa e controllo, al fine di garantire l'efficace svolgimento dei compiti affidatigli dal Modello e dalla normativa di riferimento.

9.2. Adozione del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è adottato dalla Società quale strumento di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e quale presidio idoneo a consentire l'operatività dell'esimente dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente. Il Modello è concepito come un sistema dinamico, soggetto a costante verifica e aggiornamento, al fine di assicurarne nel tempo l'effettiva idoneità ed efficace attuazione.
Il Consiglio di Amministrazione è competente a deliberare l'adozione del Modello e i successivi aggiornamenti e adeguamenti che si rendano necessari, in particolare in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto organizzativo della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- interventi normativi rilevanti in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- risultanze delle attività di controllo e delle verifiche sull'efficacia del Modello.

Una volta approvate, le modifiche al Modello sono tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, che ne cura l'attuazione operativa e la corretta diffusione all'interno e all'esterno della Società. L'Organismo di Vigilanza svolge, inoltre, un ruolo attivo nella cura, nello sviluppo e nella promozione del costante aggiornamento del Modello, formulando osservazioni e proposte alle strutture aziendali competenti o, nei casi di maggiore rilevanza, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire tempestività ed efficacia degli aggiornamenti, nonché un adeguato coordinamento tra processi operativi, presidi di controllo e diffusione delle regole, la Società può procedere periodicamente all'aggiornamento del Modello con riferimento ad aspetti di carattere descrittivo, quali quelli derivanti da deliberazioni del Consiglio di Amministrazione o da atti delle funzioni aziendali munite di specifica delega. Tali aggiornamenti sono oggetto di informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione in occasione della relazione riepilogativa annuale, al fine della relativa ratifica.

Resta in ogni caso di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la deliberazione degli aggiornamenti e degli adeguamenti del Modello connessi a

modifiche normative, all'individuazione di nuove attività sensibili o alla variazione di quelle già identificate, alla commissione di reati o a significative violazioni del Modello, nonché all'emersione di carenze o lacune riscontrate in sede di verifica della sua efficacia.