



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

"RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE"

(Decreto Legislativo 231/2001)

Documento approvato
dal Consiglio di Amministrazione di Netith Care S.r.l.
in data 08 gennaio 2021

Indice

Definizioni	4
Premessa.....	5
Il Decreto Legislativo 231/2001	6
1. Soggetti, fattispecie criminose e sanzioni	6
1.1 Responsabilità diretta della società per illeciti penali.....	6
1.2 I reati.....	6
2. Esonero di responsabilità.....	7
2. Linee Guida per la costruzione dei Modelli	8
3. Il Modello di Organizzazione e controllo	9
4. NETITH CARE SRL	9
4.1 La storia e lo sviluppo della società	9
4.2 La struttura societaria.....	10
5. La costruzione del Modello.....	10
5.1 Struttura del Modello	10
5.2 La funzione del Modello e i principi ispiratori	12
6. I processi sensibili	12
6.1 La mappatura delle aree potenzialmente a rischio-reato.....	12
6.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno	13
6.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi.....	14
6.4 Il Codice Etico e di Condotta.....	15
7. L'Organismo di Vigilanza OdV.....	16
7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	16
7.4 Attività e Reporting dell'Organismo di Vigilanza	19
7.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
7.6 Whistleblowing	20
7.7 Verifiche periodiche	20
7.8 Raccolta e conservazione delle informazioni	21
8. Informazione e formazione dei dipendenti	21
8.1 Comunicazione.....	21
8.2 Formazione	21
9. Destinatari e campo di applicazione.....	22

10.	Procedura di adozione del Modello	22
11.	Sistema disciplinare	22
11.1	Principi generali	22
11.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	24
11.4	Misure nei confronti degli Amministratori	24
11.5	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	24
11.6	Misure nei confronti di Partner	25
12.	Il sistema di deleghe e procure	25
13.	Norme e standard di comportamento nelle relazioni con dipendenti e Stakeholder esterni ...	25
14.	Aggiornamento del Modello	27

PARTE GENERALE

Definizioni

- **"Destinatari"**: i componenti degli Organi sociali, coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, i dirigenti, i dipendenti della Società ed in generale quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone su indicate;
- **"D.Lgs. 231/2001" o "Decreto"**: il decreto legislativo n. 231/2001 e successive modifiche;
- **"Linee Guida di Confindustria"**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- **"Modello"**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Netith Care sulla base delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
- **"Mappatura"**: l'attività di mappatura delle aree a rischio di commissione Reati 231 e dei controlli indicata nel paragrafo 6.2 *"Mappatura delle aree a rischio e dei controlli"*
- **Codice Etico**: il documento adottato da Netith Care Srl nella sua prima versione il 27 agosto 2004 e successivamente aggiornato;
- **"Protocolli 231"**: procedure predisposte con specifico riferimento ad attività sensibili per la realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- **"Organismo di Vigilanza" o "OdV"**: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **"Data Protection Officer" o "DPO"**: Responsabile della gestione del trattamento di dati personali e della loro protezione all'interno dell'azienda, figura introdotta dal GDPR (General Data Protection Regulation);
- **"P.A."**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **"Partner" o "Partner Commerciali"**: controparti contrattuali di Netith Care, quali ad es. fornitori, subfornitori, appaltatori, subappaltatori, agenti, agenzie, dealer, rivenditori, System Integrator e consulenti o collaboratori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con il personale aziendale nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **"Processi Sensibili"**: attività di Netith Care nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **"Reati 231"**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- **"Stakeholder"**: ogni persona oppure organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o da un'attività della Società (quali clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo, nonché azionisti, investitori istituzionali)

Premessa

Netith Care Srl, con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa delle società per taluni reati, introdotta con D.Lgs. 231/2001, ha inteso procedere all'adeguamento alle nuove normative del proprio Modello di organizzazione, di gestione e di controllo. Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Netith Care – nella sua prima versione il 08 gennaio 2021 - e sarà successivamente più volte aggiornato alla luce delle modifiche introdotte nel D.Lgs 231/2001, nonché sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida Confindustria da quest'ultima emanate il 7 marzo 2002, aggiornate il 23 luglio 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello in quanto quest'ultimo deve essere adattato alla specifica realtà di Netith Care e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione. Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato da Netith Care nella sua prima versione il 27 agosto 2004 e successivamente aggiornato, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Il Modello di Netith Care è composto da:

- a) La presente Parte Generale;
- b) Le regole di comportamento e le procedure organizzative già in vigore all'interno di Netith Care e che siano attinenti ai fini del controllo di comportamenti, fatti o atti rilevanti a norma del Decreto, tra i quali:
 - Statuto sociale;
 - Sistema di deleghe interne (poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione e poteri delegati in materia di uso della firma);
 - Codice Etico;
 - Le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa di Netith Care ed il sistema di controllo della gestione;
 - Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting di Netith Care;
 - Le regole di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
 - Circolari interne, procedure, regolamenti organizzativi, attività di valutazione dei rischi e discipline attuative in materia antinfortunistica, ambientale e in materia di sicurezza informatica organizzate nei Sistema di Gestione per la Qualità, e nel Sistema di Gestione per la Sicurezza;
 - Principi di Corporate Governance.

Le regole di comportamento e le procedure sopraelencate, pur non essendo state emanate esplicitamente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipi fini il controllo della regolarità, diligenza e legalità dei Destinatari e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati.

- c) Le Parti Speciali, concernenti le specifiche categorie di reato rilevanti per Netith Care e la relativa disciplina applicabile.

Il Decreto Legislativo 231/2001

1. Soggetti, fattispecie criminose e sanzioni

1.1 Responsabilità diretta della società per illeciti penali

La responsabilità amministrativa da reato delle società, e degli enti in genere, è stata introdotta dal D.Lgs. 231/2001, che tratta della "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", e discende da alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli enti citati, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità della società è diretta ed autonoma da quella propria della persona fisica che ha commesso il reato.

1.2 I reati

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente sono espressamente indicati nel Decreto ed in successivi provvedimenti normativi che ne hanno esteso il campo di applicazione sono ad oggi:

- I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 modificato dalla L. 161/2017 e art. 25 di recente modificato con la L. 9 gennaio 2019);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, aggiunto dalla L. 48/2008 e modificato dal D.Lgs. 7 e 8/2016);
- I delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* introdotto dal D.L. 350/2001, modificato dalla Legge 409/2001 successivamente integrati dalla Legge 99/2009 e di recente modificati dal D.Lgs. 125/2016);
- Delitti contro l'industria e il commercio introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25-*bis*.1);
- Reati societari introdotti con il D.Lgs. 61/2002 integrati dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. 38/2017, che ha modificato le disposizioni relative al reato di corruzione tra privati (art. 25 *ter*);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e introdotti dalla L. 7/2003 (art. 25 *quater*);
- Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili previsti dalla L. n.7/2006 (art.25*quater*-1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*, aggiunto dalla L. 228/2003 e modificato dalla L. 199/2016, che ha introdotto il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro");
- Reati di abuso di mercato aggiunti dalla L. 62/2005 e previsti dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 58/1998 (art. 25 *sexies*);
- Reati in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, disciplinati dalla Legge 123/2007 e successivamente aggiornati con il D.Lgs. n. 81/2008) (art. 25 *septies*);

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, introdotto dal D.Lgs. 231/2007 e modificato dalla L. 186/2014);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, aggiunto dalla L. 99/2009);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies aggiunto dalla L. 116/2009);
- Reati ambientali (art. 25 undecies, aggiunto dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D.Lgs. 109/2012 (art. 25-duodecies) e di recente modificato dalla L. 161/2017, che ha aggiunto il riferimento ai reati
- previsti dall'art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 del D.Lgs. 286/1998;
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, introdotto dalla L. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. 21/2018);
- Reati transnazionali (L. 146/2006).

Lo stesso Decreto, infine, ha introdotto una specifica fattispecie penale, rubricata "Inosservanza delle sanzioni interdittive" (art. 23), anch'essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

2. Esonero di responsabilità

Il Decreto (art. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001) prevede che la società sia esonerata da responsabilità ove dimostri di aver **adottato ed efficacemente attuato** modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi il reato ha commesso.

L'adozione dei modelli non è obbligatoria, ma costituisce presupposto necessario perché possa sussistere l'esonero della società da responsabilità. Adottando il Modello, la società istituisce un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso nonché di curarne l'aggiornamento.

2. Linee Guida per la costruzione dei Modelli

La prima Associazione di categoria che ha redatto un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che nel marzo del 2002 ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e da ultimo aggiornate il 23 luglio 2014 (di seguito, anche “Linee Guida”)¹.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, un punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- **Inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l’individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. “mappa delle aree aziendali a rischio”);
- **Analisi dei rischi potenziali** e delle possibili modalità attuative dei reati, attraverso la c.d. “mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti”;
- **Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controllo interno**, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, attraverso la descrizione documentata dei controlli preventivi attivati, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.
- Le componenti (cd. “*protocolli*”) più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai **reati dolosi** sono:
 - Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
 - Sistema organizzativo;
 - Procedure manuali ed informatiche;
 - Poteri autorizzativi e di firma;
 - Sistema di controllo di gestione;
 - Comunicazione al personale e sua formazione.
- Con riferimento ai **reati colposi** (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed alcune fattispecie di reati ambientali), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:
 - Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
 - Struttura organizzativa,
 - Formazione e addestramento,
 - Comunicazione e coinvolgimento,
 - Gestione operativa,
 - Sistema di monitoraggio della sicurezza.
- Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un’architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:
 - Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/transazione/azione;
 - Applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario di poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
 - Documentazione dei controlli, anche di supervisione.
- Il sistema di controllo deve altresì prevedere l’adozione di principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, che possono essere documentati in un Codice Etico o comportamentale.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi eticocomportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda.

3. Il Modello di Organizzazione e controllo

Netith Care, in coerenza con i principi etici e di *governance* ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha ritenuto doveroso adottare il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione sopra menzionata al paragrafo "Premessa" (in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) ed ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "l'OdV").

Il Modello sarà sottoposto a periodiche attività di aggiornamento, condotte in considerazione di cambiamenti organizzativi interni, dell'evoluzione della normativa in tema di responsabilità degli enti, nonché dell'attività di monitoraggio e controllo svolta dall'OdV.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non soltanto costituisce il requisito perché la società possa beneficiare dell'esenzione da responsabilità, ma si pone anche come integrazione delle regole di Corporate Governance, fortemente volute dal vertice della Società.

Il Modello è suscettibile di modifiche, aggiornamenti ed integrazioni secondo le medesime formalità con cui è stato approvato.

4. NETITH CARE SRL

4.1 La storia e lo sviluppo della società

Netith Care S.r.l. è una solida realtà imprenditoriale nel settore dei "Servizi e delle Tecnologie Digitali" rivolte alle imprese e alle pubbliche amministrazioni. La NETITH offre diverse tipologie di servizi che tradizionalmente vengono offerte da aziende specializzate nella cosiddetta Trasformazione Digitale e che in NETITH sono presenti a 360 gradi.

La pianificazione commerciale iniziata nell'anno 2017 ha portato all'acquisizione dei primi Clienti, che hanno permesso a NETITH di iniziare la produzione nell'ultimo trimestre del 2017.

La NETITH a partire dall'anno 2017 ad oggi ha incrementato velocemente la produzione ed il relativo fatturato grazie ad un piano industriale e di investimenti che prevedeva l'acquisizione di nuovi clienti in forza di una efficiente e virtuosa gestione e organizzazione.

Oggi, NETITH conta numerose commesse che rappresentano importantissimi brand nazionali ed internazionali, sia in ambito pubblico che privato, con attività sia di "out-bound" (chiamate in uscita per vendita prodotti o caring) che di "in-bound" (chiamate in entrata per servizi di customer care).

NETITH, la cui sede legale ed operativa è sita nella Zona Industriale di Paternò, a 15 minuti dall'aeroporto internazionale di Catania, ospita circa 500 lavoratori, tra dipendenti e collaboratori, all'interno di una struttura di 2 mila mq e su un'area di circa 17 mila mq, circondati da ampie aree a verde.

4.2 La struttura societaria

La Società adotta un sistema di governance di tipo tradizionale che prevede un organo con funzioni di amministrazione (Consiglio di Amministrazione).

Il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri tra cui è stato nominato un Presidente.

Il Consiglio di amministrazione ha provveduto a delegare alcune proprie attribuzioni ad un amministratore delegato.

Gli aspetti relativi alle modalità di nomina degli Amministratori, dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, del funzionamento (convocazioni, deliberazioni, rappresentanza della società), nonché le modalità di remunerazione degli stessi, sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno, verificandone adeguatezza, efficacia e corretto funzionamento, in modo da far sì che i principali rischi aziendali possano essere correttamente identificati e gestiti nel tempo.

I bilanci della Società sono soggetti a revisione legale da parte di revisione esterno nominato dal CdA.

5. La costruzione del Modello

5.1 Struttura del Modello

Il Modello intende uniformare il sistema aziendale di prevenzione e gestione dei rischi alle disposizioni ed allo spirito del D.Lgs. 231/2001.

La redazione del Modello è stata condotta sulla base degli aggiornamenti apportati al Decreto, dei principali casi giudiziari accertati, delle opinioni dottrinali, delle *best-practice* adottate dalle principali società nonché sulle principali normative anche volontarie che indicano principi guida e standard di controllo per un sistema di organizzazione interno.

Con riferimento alla sicurezza delle informazioni, e sicurezza del lavoro la Società ha implementato modelli di gestione in coerenza con i requisiti previsti dal Regolamento UE/2016/679 e dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. secondo le indicazioni della Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 11 luglio 2011. La particolare attenzione di Netith Care alla tutela della riservatezza delle informazioni e dei dati scambiati per via digitale è stata promossa attraverso l'adozione di apposite misure di sicurezza e la definizione di procedure, nonché l'istituzione del DPO.

Il Modello è costituito da una "Parte generale" e da quattro "Parti speciali" che descrivono i controlli interni applicati per la riduzione del rischio di commissione dei seguenti reati:

- "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" (tipologia di reato contemplata negli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- "Reati Societari" (tipologia di reato contemplata nell'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001);
- "Reati contro la Personalità Individuale" (tipologia di reato contemplate nell'art. 25 quinquies e nell'art. 25 quater 1 del D.Lgs. 231/2001);
- "Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro" (tipologia di reato contemplata dall'art. 25-septies);
- "Reati di Riciclaggio" (tipologia di reato contemplata dall'art. 25-octies);

- “Reati informatici e trattamento illecito dei dati” (tipologia di reato contemplata dall’art. 24-bis);
- “Reati contro l’industria ed il commercio (tipologia di reato contemplata dall’art. 25-bis.1);
- “Reati in materia di violazione del diritto di autore” (tipologia di reato contemplata dall’art. 25-nonies);
- “Reati ambientali” (tipologie di reato contemplate dall’art. 25-undecies);
- “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (tipologie di reato contemplate dall’art. 25-duodecies).

Non è stato considerato significativo il rischio di commissione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall’art. 25-quater.1 del Decreto e di associazione per delinquere finalizzata al traffico di organi prelevati da persona vivente ai sensi degli artt. 416, VI comma c.p. e 601 bis c.p., trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell’ambito delle attività aziendali nell’interesse e/o a vantaggio della Società. Non è stato considerato applicabile il rischio di commissione del reato di cui all’art. 453 c.p., modificato dal D.Lgs. 125/2016 che ha previsto la punibilità di chi, legalmente autorizzato alla produzione di monete, fabbrica indebitamente quantitativi di monete in eccesso rispetto alle prescrizioni.

Il rischio di commissione del c.d. reato di intralcio alla giustizia, previsto dall’art. 25 decies del Decreto e dalla L. 146/2010 per i casi di transnazionalità, è apparso remoto e validamente presidiato dai principi del Codice Etico. L’eventuale impiego di cittadini stranieri con permesso di soggiorno irregolare è impedito dai controlli sulla documentazione richiesta ai nuovi assunti in fase di formalizzazione del rapporto di lavoro, mentre apposite clausole contrattuali nei rapporti con fornitori e *partner* prevedono divieti di cessione del contratto e di subappalto, salvi i casi di espressa autorizzazione ed impongono ai fornitori di utilizzare solo manodopera regolare nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

Il rischio dei reati di favoreggiamento dell’immigrazione clandestina è stato valutato astrattamente ipotizzabile rispetto alle operazioni di selezione e scelta delle controparti, anche se remoto: si ritengono adeguati i principi del Codice Etico e le regole operative di qualifica, nonché i controlli previsti nel processo sensibile “rapporti commerciali di acquisto beni/servizi ivi inclusi servizi di consulenza e *marketing* (c.d. ciclo passivo)” – aree sensibili “selezione e qualifica dei fornitori e partner commerciali (es. agenti/*dealer*)” e “Acquisizione di prestazioni verso fornitori e/o subfornitori strumentali alla vendita di beni e servizi a clienti”; tale rischio è stato ritenuto astrattamente associabile anche al processo “gestione risorse umane”.

Il rischio di commissione del reato di sfruttamento del lavoro è stato valutato astrattamente configurabile ed associabile alle aree sensibili “Selezione e qualifica dei Fornitori e Partner commerciali (es. agenti/*dealer*)”, “Rapporti con Agenzie e rete commerciale”, “Gestione vendite verso clientela”, nonché al processo “Gestione risorse umane”.

Il rischio di realizzazione di condotte corruttive tra privati è stato ravvisato con riferimento ai processi sensibili “Rapporti commerciali di acquisto beni/ servizi ivi inclusi servizi di consulenza e marketing (c.d. ciclo passivo)” e “Gestione delle attività di vendita di beni e servizi”, nonché con riferimento alle aree ed attività sensibili c.d. “strumentali”, cioè tutte quelle attività (quali ad esempio l’area di rischio “Gestione dei pagamenti”) che potrebbero fornire il denaro o altra utilità richiesti dall’art. 2635 c.c. come prezzo della corruzione tra privati: oltre ai controlli descritte in tali parti del Modello la Società ha inoltre adottato il Codice Etico, e promuove la sensibilizzazione di tutti i dipendenti nell’ambito delle iniziative di formazione ed informazione.

5.2 La funzione del Modello e i principi ispiratori

Lo scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive ed ex post) che abbia come obiettivo la minimizzazione del rischio di commissione dei Reati.

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai “Soggetti Apicali”, quali a titolo esemplificativo i componenti degli organi sociali, i Direttori ed i Responsabili di Funzione ed ai “Soggetti Sottoposti o subordinati”, quali a titolo esemplificativo i dipendenti, i *Partner* a vario titolo che operano in nome e/o per conto e/o nell’interesse di Netith Care, e la cui attività potrebbe degenerare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale, la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata da Netith Care e contraria agli interessi di quest’ultima anche qualora, apparentemente, la stessa potesse trarne vantaggio. A questo va aggiunta l’ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà, oltre alle sanzioni previste dalla legge, anche sanzioni disciplinari interne.

Sotto un altro profilo Netith Care, grazie ad un costante monitoraggio dell’attività aziendale ed alla possibilità di attivarsi tempestivamente, si pone in condizione di prevenire la commissione dei Reati e comunque, se del caso, di irrogare agli autori degli stessi le sanzioni che si renderanno opportune. A tal fine sono fondamentali i compiti affidati all’Organismo di Vigilanza, descritti nel presente Modello.

6. I processi sensibili

La mappatura aggiornata delle attività e dei rischi, volta a valutare l’aderenza del Modello alla realtà organizzativa ed operativa della Società, ha portato alla individuazione dei Processi Sensibili; tale attività è stata effettuata attraverso lo svolgimento di un processo articolato nelle seguenti fasi:

- I L’identificazione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto astrattamente applicabili e rilevanti per Netith Care;
- II La mappatura delle aree aziendali a rischio, con indicazione delle relative attività sensibili;
- III La definizione delle potenziali modalità di realizzazione dei reati astrattamente applicabili e rilevanti per la società;
- IV L’identificazione, per ciascuna area a rischio, dell’adeguatezza dei controlli aziendali esistenti, comprendente anche l’analisi delle procedure in essere;
- V L’identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema di Controllo Interno e delle relative azioni correttive da sviluppare (gap analysis), nonché la definizione di un piano per la loro risoluzione;
- VI L’adeguamento del Sistema di Controllo Interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

6.1 La mappatura delle aree potenzialmente a rischio-reato

L’individuazione delle aree a rischio ha rappresentato un’attività fondamentale per la costruzione ed il successivo aggiornamento del Modello della Società.

Tale attività è stata effettuata tenendo in considerazione ed analizzando il contesto della Società, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell’operatività, per evidenziare in quali aree/settori

di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, dall'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività della Società è stato possibile:

- a) Identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la società stessa;
- b) Effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto.

Come risultato di tale lavoro, è stato inoltre redatto un elenco completo dei processi "sensibili" e, nell'ambito di questi, le aree/attività rispetto cui è connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché i relativi Team/ Funzioni interessati.

Appare opportuno rilevare che nello svolgimento delle attività di mappatura delle aree a rischio, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria e seguendo gli orientamenti giurisprudenziali, l'analisi è stata condotta tenendo conto, in via prioritaria, degli episodi che hanno interessato la vita della società (c.d. "analisi storica").

Con riferimento ai processi ipoteticamente a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto si rinvia alle singole Parti Speciali del Modello.

6.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno

A seguito della mappatura dei processi aziendali a rischio e dell'identificazione delle potenziali modalità di attuazione dei reati, sono state condotte interviste finalizzate all'identificazione dei principali fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati potenzialmente rilevanti per la Società.

In seguito è stato analizzato il Sistema di Controllo Interno presente al fine di verificarne l'adeguatezza preventiva.

Si è quindi provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti – c.d. "As-is analysis" – e alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione - c.d. "Gap analysis".

Risk Assessment

Nell'ambito del *Risk Assessment*, sono state condotte le seguenti attività: identificazione dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nell'ambito delle attività di aziendali in base a funzioni e responsabilità; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste con i soggetti individuati; rilevazione delle attività a rischio di commissione Reati 231 (Attività Sensibili); individuazione dei Processi Sensibili e dei relativi standard di controllo che devono essere rispettati; valutazione del livello di rischio inerente delle attività; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze di questa fase.

La valutazione del livello di rischio di commissione di Reati 231 è stata effettuata considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza dell'attività in base a specifici driver quali-quantitativi;

- rischio di commissione reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di commissione di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gap Analysis

A valle del *Risk Assessment*, è stata condotta l'analisi del sistema di controllo esistente ed è stata effettuata la valutazione di *Gap Analysis*, ossia la rilevazione delle differenze tra presidi di controllo esistenti e i processi definiti al fine di adeguare il Sistema di Controllo Interno agli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231.

A chiusura della *Gap Analysis* viene effettuata la valutazione del livello di rischio residuo di commissione del reato considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto più sopra riportato e il livello di adeguatezza degli standard di controllo esistenti.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- L'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- L'esistenza e l'adeguatezza delle regole e delle procedure esistenti per la regolamentazione delle attività aziendali ed il conseguente rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati presidi di controllo;
- L'effettiva e concreta applicazione del principio generale di separazione dei compiti;
- L'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- L'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto.

L'analisi e la valutazione del Sistema di Controllo Interno sono state espressamente svolte in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto ed è stata predisposta una descrizione dei principi di controllo preventivi esistenti all'interno della società tenendo in specifica considerazione gli *standard* di controllo suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria.

6.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi

Alla luce della mappatura delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi e dell'analisi del Sistema di Controllo Interno, per ciascuna attività aziendale sono stati valutati i "rischi" e descritti gli elementi qualificanti del Sistema di Controllo Interno proprio della Società, le regole comportamentali e le attività di controllo e monitoraggio svolte.

Per le attività aziendali che non risultano espressamente citate nel presente Modello, si è ritenuto strumento idoneo alla prevenzione del rischio il Codice Etico e la sua effettiva applicazione, non risultando evidenze circa la necessità di implementazione di ulteriori sistemi di controllo in considerazione del livello remoto di rischio rappresentato da tali attività.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno di Netith Care è stata condotta per verificare che lo stesso sia disegnato per rispettare i seguenti principi di controllo:

- **Esistenza di procedure/linee guida formalizzate:** esistenza di specifici documenti volti a disciplinare principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento dell'attività,

caratterizzati da una chiara ed esaustiva definizione di ruoli e responsabilità e da un'appropriatezza delle modalità previste per l'archiviazione della documentazione rilevante.

- **Tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici:** verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli.
- **Separazione dei compiti:** l'esistenza di una preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi anche all'interno di una stessa unità organizzativa, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti.
- **Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate:** l'attribuzione di poteri esecutivi, autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate nell'ambito dell'attività descritta, oltre che chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231 dispone che i modelli devono prevedere *“modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati”*.

Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

Sempre sulla base dei principi indicati nelle suddette Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che deve essere adeguatamente formalizzata e per la quale è prevista la buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

Al riguardo, Netith Care adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

1. segregazione delle funzioni di richiesta, approvazione e controllo dei pagamenti;
2. appropriati livelli autorizzativi per l'approvazione dei pagamenti;
3. tracciabilità dei flussi finanziari, da intendersi come possibilità di ricostruire ex post con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso;
4. imputazione di pagamento, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
5. registrazione nella documentazione dei flussi finanziari al fine del tracciamento del tipo di pagamento e relativi importo e causale;
6. esecuzione di verifiche sulla coerenza dei pagamenti rispetto alla documentazione giustificativa e sulla effettiva erogazione della prestazione corrispondente al pagamento.

6.4 Il Codice Etico e di Condotta

Netith Care adotta un Codice Etico e di Condotta (Codice Etico) quale componente fondante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari rappresenta la fondamentale condizione del successo dell'impresa.

Il Codice Etico è periodicamente soggetto a verifica ed aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Codice Etico è disponibile sul portale intranet e sul sito della Società (www.netith.com) ed è integralmente richiamato dal presente Modello 231, di cui costituisce parte integrante.

Il rispetto del Codice Etico nell'espletamento delle proprie attribuzioni e responsabilità costituisce un dovere dei componenti degli Organi Sociali, del Management, dei prestatori di lavoro. Il rispetto del Codice Etico deve essere garantito anche dai collaboratori esterni e dai terzi in rapporti d'affari con il Netith Care.

Le policy, le procedure, i regolamenti e le istruzioni operative sono volti ad assicurare che i valori del Codice Etico siano rispecchiati nei comportamenti della Società e di tutti i suoi destinatari.

La violazione dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231.

7. L'Organismo di Vigilanza OdV

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto (art. 6 lettera b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento, è individuato in un organismo collegiale composto da tre membri.

Tale organismo è caratterizzato da tutti i requisiti indicati dalla Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- La professionalità, in quanto l'OdV presenta competenze multidisciplinari relative ai temi della governance societaria e del controllo interno.
- La continuità di azione, in quanto l'OdV promuove l'effettività del Modello e ne rileva lo stato di applicazione nello svolgimento delle attività della propria Funzione. In particolare l'OdV può contare sul supporto della Funzione di Compliance Officer & Risk Management, una struttura dedicata alle attività di formazione, informazione e supporto nella prevenzione e gestione dei rischi, che ha anche il compito di collaborazione in modo sistematico e continuativo alle attività di vigilanza e controllo sui processi/aree/attività sensibili.
- L'autonomia e l'indipendenza, in quanto tale organismo è collocato in una posizione gerarchica elevata e non presenta riporti gerarchici a funzioni che svolgono attività operative. Inoltre l'OdV presenta i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, in quanto nessuno svolge incarichi operativi, né assume decisioni riferibili alle attività operative della Società.

Sempre al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile nel contesto di formazione del budget aziendale il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

Inoltre la nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza dei motivi di ineleggibilità, quali:

- L'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione titolari di deleghe esecutive, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- La titolarità di conflitti di interesse con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- La titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- L'aver svolto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/ collaborazione con lo stesso Organismo;
- L'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti dolosi richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- L'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti al responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, opererà una decadenza automatica.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre con adeguata motivazione la revoca del mandato esclusivamente nel caso di grave inadempimento dei compiti affidati ai componenti dell'OdV.

7.2 Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In sede di accettazione dell'incarico, i componenti dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, all'osservanza del Modello 231, nonché a comunicare tempestivamente al Presidente del CdA qualsiasi eventuale variazione in ordine al possesso dei requisiti di onorabilità, indipendenza e autonomia.

L'OdV rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo OdV, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Al fine di assicurare la continuità di azione, ciascun componente dell'OdV rimane in ogni caso in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo di Vigilanza.

I componenti esterni sono rieleggibili per non più di tre mandati consecutivi.

Successivamente alla nomina dell'OdV, con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai componenti dell'OdV.

Modifiche e integrazioni dell'OdV sono approvate con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, d'intesa con il Presidente del CdA.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. E' fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

7.3 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- I Sull'effettività e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- II Sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- III Sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni, quali esempio includono significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'azienda e modifiche normative.

Su un piano più specificamente operativo all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- I Attivare le procedure di controllo previste dal Modello; restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea");
- II Effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- III Coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio prevedendo lo svolgimento periodico di controlli di routine e di controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- IV Verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- V Effettuare verifiche periodiche su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- VI Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in funzione del rispetto del Modello, nonché condividere con i responsabili interni la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione;
- VII Controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reato;
- VIII Riferire periodicamente agli organi sociali di Netith Care così come meglio specificato al paragrafo 8.4 in merito all'attuazione delle politiche aziendali a supporto dell'attività ex D.Lgs. 231/2001.

Il Sistema di Controllo a presidio di ogni processo sensibile ai sensi del Decreto viene verificato dall'OdV sulla base dei principi di controllo enunciati al paragrafo 7.3.

7.4 Attività e Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di Netith Care ha facoltà di acquisire senza alcuna forma di intermediazione e nel rispetto della normativa vigente, documentazione ed informazioni rilevanti e di effettuare singolarmente o congiuntamente con l'OdV di società controllate/ partecipate controlli periodici e verifiche mirate sulle singole attività a rischio.

L'OdV ha due linee di reporting:

- La prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Delegato;
- La seconda, almeno su base semestrale, verso il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV nello svolgimento della propria attività effettua incontri periodici con gli organi sociali di gestione e di controllo: degli incontri viene redatto verbale e copia dei verbali è custodita dall'OdV e dagli organismi interessati.

L'OdV prepara almeno due volte l'anno un rapporto scritto sulla sua attività per il Comitato per il Controllo Indipendente, per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale, nonché un piano delle attività previste per il semestre successivo; aggiornamenti circa l'andamento delle attività di vigilanza sono esposti in occasione di ogni riunione del Comitato di Controllo Indipendente.

L'OdV si coordina con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici.

7.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I dipendenti, i dirigenti e gli amministratori di Netith Care hanno l'obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza ogni notizia rilevante relativa all'applicazione, all'interpretazione ed alla violazione del Modello che possano portare alla commissione di reati o relativi al tentativo o alla commissione di reati della quale dovessero venire a conoscenza.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza sono condivise dall'Organismo stesso con i rispettivi Responsabili Interni dei processi sensibili, che si attengono alle modalità ed alle tempistiche concordate. In particolare l'Organismo di Vigilanza prevede canali informativi con il DPO, favorendo il confronto rispetto alle attività di rispettiva competenza.

Le comunicazioni possono essere effettuate utilizzando l'indirizzo email dell'Organismo di Vigilanza (**odv@netith.com**). L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano ad un primo esame irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'omessa comunicazione di informazioni rilevanti potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal presente Modello.

Oltre alle segnalazioni indicate, con riferimento ai Reati sono trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- I provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;

- Le segnalazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Per garantire molteplici canali di comunicazione ed in un clima di confronto trasparente basato sui valori di "trust" e di "initiative" affermati nel Codice Etico, la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" disciplina le modalità ed i canali di segnalazione aventi ad oggetto tra le altre:

- Le violazioni di procedure e regole interne, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Codice Etico e Modello ex D.Lgs. 231/2001, etc;
- Le notizie di fatti che possano far ipotizzare la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 conosciuti in ragione delle funzioni ricoperte o delle attività aziendali/di business svolte.

7.6 Whistleblowing

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del Decreto 231, Netith Care adotta canali – di cui uno almeno informatico - che consentono ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 stesso, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Al riguardo, Netith Care adotta una specifica procedura segnalazioni ("Procedura *Whistleblowing*") che prevede un canale informatico, accessibile ai segnalanti sia dal portale intranet che dal sito internet della Società, per l'invio delle segnalazioni dirette all'OdV.

In particolare, la Procedura *Whistleblowing* disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza del contenuto della segnalazione (incluse le informazioni su eventuali segnalati) e dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

È inoltre assicurata la tutela del segnalante in buona fede, nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all'esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate al solo scopo di nuocere al segnalato stesso o per dolo o colpa grave.

È vietato il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi della Procedura *Whistleblowing*, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Oltre al canale informatico, per la trasmissione delle segnalazioni è disponibile anche la modalità tramite posta ordinaria all'indirizzo:

"Organismo di Vigilanza Netith Care S.r.l., contrada Tre Fontane S.P. 77 Bretella A, s.n. Paternò (CT)".

7.7 Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello sono svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli, sia di routine che a sorpresa, sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio anche a richiesta delle funzioni competenti.

Tali verifiche possono essere delegate ad Internal Audit che forniranno schede test, audit o apposite informative all'OdV.

7.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tali segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono avere ad oggetto notizie o comportamenti

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Essendo la migliore attuazione del Modello un obiettivo primario della Società, tutti sono tenuti a collaborare con l'OdV rispettando le scadenze previste e fornendo ogni eventuale suggerimento utile in termini di miglioramento dell'efficacia del Modello per il conseguimento del suo scopo.

Le comunicazioni ricevute secondo le previsioni della "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" sono sottoposte ad un regime rafforzato di riservatezza.

8. Informazione e formazione dei dipendenti

8.1 Comunicazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Netith Care assicura, sia alle risorse già presenti all'interno dell'organizzazione aziendale sia a quelle che vi saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi ed attività sensibili.

8.2 Formazione

Il sistema di informazione e formazione è realizzato da dalla società Auditaly in collaborazione con l'OdV e con i responsabili delle altre Funzioni/Team aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, è differenziata per una maggiore efficacia nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

In particolare, sono previsti specifici programmi di formazione relativamente a:

- Organi sociali di gestione e di controllo;
- Management;
- Dipendenti che operano in specifiche aree di rischio;
- Tutti i dipendenti neo-assunti.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

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

In particolare a tutti i neo assunti viene inviata un'email informativa sul contenuto del Codice Etico e del Modello 231 e viene richiesto di effettuare il corso di formazione "D.Lgs. 231/01 e Modello 231" in modalità e-learning o frontale. La formazione viene erogata secondo le scadenze indicate nel programma ed in ogni caso a seguito di modifiche normative al regime della responsabilità degli enti ed a seguito di aggiornamenti rilevanti dei contenuti del presente Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza.

9. Destinatari e campo di applicazione

Il Modello comprende tutti i processi ed attività svolti dalla Società ed i Destinatari sono individuati nei componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (tutti detti collettivamente "i Destinatari").

I principi e gli standard di controllo contenuti nel Modello si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

10. Procedura di adozione del Modello

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità con la disposizione di cui all'articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Netith Care o dell'Amministratore Delegato, salvo successiva ratifica da parte dello stesso Consiglio in quanto depositario del potere originario di disporre in relazione al Modello.

Le modifiche e/o le integrazioni al Modello che non presuppongono la necessità di attività di *risk assessment* possono essere promosse dall'Organismo di Vigilanza della Società, che ne darà successiva informazione all'Amministratore Delegato, il quale ne disporrà l'approvazione in attesa della ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

11. Sistema disciplinare

11.1 Principi generali

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema disciplinare e sanzionatorio, che presiede all'effettivo rispetto delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono

assunte dalla Società in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione è commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si tiene altresì conto anche ai fini della comminazione della sanzione consistente nell'espulsione.

Una errata interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello da parte del soggetto sottoposto a procedimento può costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti tenuti in buona fede, in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza con riferimento alla specifica mansione svolta.

All'OdV viene data comunicazione dell'apertura di ogni procedimento disciplinare e di ogni provvedimento di archiviazione e di sanzione inerente i procedimenti di cui al presente capitolo. Nessun provvedimento disciplinare per violazione delle disposizioni del Modello nei confronti di qualsivoglia soggetto può essere adottato senza la preventiva consultazione dell' OdV.

Al fine di promuovere l'efficacia del canale del whistleblowing Netith Care pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

11.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati

Ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:

- I Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa (non superiore a 3 ore della retribuzione base), sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (fino a un massimo di 3 giorni) il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o comunque adottati, nello svolgimento di attività nell'ambito di Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello; ai medesimi provvedimenti e al licenziamento per giusta causa sarà sottoposto colui che viola le disposizioni previste a tutela del segnalante e la graduazione della sanzione da applicare sarà attribuita sulla base della gravità della condotta finalizzata a ledere la tutela del segnalante;
- II Incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze (ai sensi dell'art. 48 del CCNL applicabile) il lavoratore che, nell'espletamento dei Processi Sensibili: a) compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, o, b) abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei Reati. Ad analoga sanzione è sottoposto il lavoratore che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuati segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;
- III incorre nel provvedimento di licenziamento per mancanze (ai sensi dell'art. 48 del CCNL applicabile) il lavoratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelino infondate;

Prima dell'adozione di qualsiasi provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore a questi sarà contestato l'addebito e lo stesso sarà sentito a sua difesa.

Ad eccezione del richiamo verbale, tutte le contestazioni avvengono per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

L'adozione del provvedimento è motivata e comunicata per iscritto.

Netith Care inoltre intende favorire il sistema di whistleblowing ed evitare strumentalizzazioni dello stesso che ne minerebbero la credibilità: a questo fine sono previste sanzioni disciplinari per chi effettuasse con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

11.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dal vertice aziendale conferiti i relativi poteri.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività nell'ambito dei Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

È passibile di licenziamento il dirigente che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

11.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Analoga sanzione è prevista per il dirigente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelano infondate.

In caso di violazione del Modello da parte di taluno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci con l'eventuale proposta di revoca dalla carica.

Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale ed ai sindaci effettivi. L'OdV informerà altresì il Comitato per il Controllo Indipendente.

Salva ogni altra azione a tutela di Netith Care, è passibile di revoca del mandato l'amministratore che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

11.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, si informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione:

tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che abbiano violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Salva ogni altra azione a tutela di Netith Care, è passibile di revoca dell'incarico il componente dell'OdV che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Analogha sanzione è prevista per il componente dell'OdV che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni secondo la "Policy Whistleblowing: gestione delle segnalazioni" che si rivelano infondate.

11.6 Misure nei confronti di Partner

La commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte di Consulenti o di Partner/Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello e del Codice Etico, comporta, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, ivi compresi ove del caso la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

12. Il sistema di deleghe e procure

All'OdV vengono comunicati, tempestivamente, il sistema di deleghe adottato nella Società, ogni successiva modifica, nonché gli esiti delle verifiche sul sistema di deleghe effettuate dalle funzioni competenti.

13. Norme e standard di comportamento nelle relazioni con dipendenti e con Stakeholder esterni

Nello svolgimento delle proprie attività, oltre alle regole di cui al Modello gli Amministratori, i Dirigenti e i Dipendenti di Netith Care, nonché i Partner nell'ambito delle attività da essi svolte devono conoscere e rispettare:

- I La normativa applicabile;
- II Il Codice Etico;
- III Le Linee Guida Anticorruzione;
- IV Il sistema di controllo interno (SCI), e quindi le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa aziendale e il sistema di controllo della gestione.

I divieti di carattere generale di seguito indicati si applicano in via diretta agli Amministratori, ai Dirigenti e ai Dipendenti di Netith Care, nonché ai Partner in forza di apposite clausole contrattuali.

È fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di

reato rientranti tra quelle previste dal Decreto; è fatto altresì divieto di porre in essere comportamenti in violazione dei principi procedurali previsti nella presente Parte Speciale.

Netith Care in conformità agli impegni assunti con l'adozione del Codice Etico realizza la propria mission sviluppando relazioni con gli stakeholder improntate al rispetto dei principi di integrità e di trasparenza.

Con particolare riferimento ai rapporti con gli stakeholder che possono avere un rilievo specifico sulle attività sensibili previste all'interno del Modello Netith Care svolge la selezione del personale in considerazione dei profili di merito ed in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali: tutte le attività sono condotte nel rispetto dei principi previsti nel Codice Etico ed in particolare nel rispetto dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Nei rapporti con i clienti il comportamento di Netith Care è improntato alla correttezza, alla disponibilità ed al rispetto, nell'ottica di un rapporto collaborativo di elevata professionalità.

La selezione dei potenziali clienti e la determinazione delle condizioni di vendita di beni e/o servizi aziendali devono basarsi su valutazioni obiettive circa la solidità, qualità ed altri aspetti qualificanti e devono essere svolte coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità nel rifiuto di ogni discriminazione arbitraria.

Le relazioni con i clienti devono essere oggetto di un costante monitoraggio e devono essere condotte nel rispetto del principio della separazione delle mansioni e della responsabilità.

Nei rapporti con i fornitori i processi di acquisto sono improntati alla ricerca di un legittimo vantaggio competitivo per Netith Care, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

In particolare, i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad adottare nella scelta della rosa dei fornitori criteri oggettivi e documentabili. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Netith Care segue i principi etici enunciati nel Codice Etico e recepiti nell'organizzazione aziendale e rispetta le regole procedurali definite nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti e contributi di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con le Autorità di Vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, enti preposti alla sicurezza e prevenzione di infortuni e simili ed ogni altro ente appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Con riferimento al rischio di commissione dei **reati contro la Pubblica Amministrazione** è fatto divieto, in particolare, di:

- Effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- Distribuire e/o ricevere omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale); in particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un

qualsiasi vantaggio per Netith Care. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o l'immagine dei prodotti di Netith Care (*brand image*). I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dalla Policy Omaggi, dalla Direttiva Anti-corrruzione e dalla Direttiva Anti-corrruzione Inviti ad eventi;

- Accordare o promettere vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto (il presente riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e quelli successivi indicati nel testo valgono in relazione ai rapporti con gli enti pubblici e con i soggetti incaricati di pubblico servizio);
- Chiedere una promozione aziendale relativa a tariffe agevolate e/o a beni a prezzo ridotto per attribuirli ad esponenti pubblici o a esponenti di società clienti, fornitrici o *partner* quale corrispettivo per ottenere agevolazioni o atteggiamenti di favore indebiti nell'interesse o a vantaggio di Netith Care;
- Assegnare o delegare l'uso di auto aziendali, sia personali sia in *pool*, a soggetti diversi da quelli espressamente autorizzati dalla Società;
- Ricevere prestazioni da parte di Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale con gli stessi;
- Riconoscere compensi in favore di Partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- Presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire finanziamenti, contributi o erogazioni di qualsiasi natura;
- Destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per cui sono stati erogati;
- Abusare della qualità di incaricato di pubblico servizio e di Pubblico Ufficiale nonché dei relativi poteri, costringendo o inducendo taluno a dare o a promettere indebitamente denaro o altre utilità.

14. Aggiornamento del Modello

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

È, peraltro, riconosciuta all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e la facoltà di introdurre nel documento le modificazioni rese necessarie da mutamenti che dovessero intervenire nelle disposizioni organizzative interne, sulle quali fornisce apposita informativa al Consiglio di Amministrazione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231. Compete, invece, all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute: violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati; significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa; modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'OdV.

Versione 08 gennaio 2021

netith
digital & customer experience

