

DOCUMENTI LEGALITA'

MOG
231

restart





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

-PARTE GENERALE-

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001				
revisione			approvato dal CDA	del
0 – 02/2024		Adozione del documento		xxxxxx

PRESENTAZIONE

Restart Engineering SRL (di seguito anche “Restart” o la “Società”) intende promuovere una cultura etica aziendale orientata al rispetto delle norme, alla correttezza e alla trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di Restart , con specifica delibera, ha ritenuto opportuno adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche “**Modello**” o “**Modello 231**”).

Il Modello 231, unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e ad altre disposizioni societarie, rappresenta **il sistema di regole** organizzative, operative e di controllo di cui si è dotata la Società per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché per una condurre l'attività d'impresa in modo sano e coerente con gli obiettivi prefissati.

<i>-PARTE GENERALE-</i>	1
<i>PRESENTAZIONE</i>	2
<i>PARTE GENERALE</i>	5
<i>SEZIONE I</i>	5
<i>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231</i>	5
<i>1.1. La responsabilità amministrativa degli enti</i>	5
<i>1.2. I presupposti per la responsabilità dell'ente</i>	6
<i>1.3. I reati-presupposto</i>	7
<i>1.4. Le sanzioni</i>	9
▪ <i>La sanzione amministrativa pecuniaria</i>	9
▪ <i>Le sanzioni interdittive</i>	10
▪ <i>Confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare)</i>	11
▪ <i>Pubblicazione della sentenza di condanna</i>	11
<i>1.5. Il Modello 231 quale esimente dalla responsabilità amministrativa</i>	11
<i>SEZIONE II</i>	14
<i>IL MODELLO 231 ADOTTATO DA RESTART</i>	14
<i>2.1. La Società e la struttura organizzativa in cui si inserisce il Modello 231</i>	14
<i>2.2. Obiettivi e finalità del Modello 231</i>	15
<i>2.3. I Destinatari del Modello</i>	15
<i>2.4. La costruzione del Modello 231 di Restart</i>	16
2.4.1. <i>La mappatura delle attività a rischio</i>	17
2.4.2. <i>I Protocolli di decisione e le modalità di gestione delle risorse finanziarie</i>	19
<i>2.5. La struttura del Modello 231 di Restart</i>	20
<i>SEZIONE III</i>	22
<i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	22
<i>3.1. Premessa</i>	22
<i>3.2. Nomina e requisiti soggettivi dell'OdV</i>	23
<i>3.3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
<i>3.4. Interazione con altri organi dell'ente e flussi informativi</i>	28
3.4.1. <i>Flussi informativi dall'OdV (informativa dell'OdV verso gli organi societari)</i>	29
3.4.2. <i>Flussi informativi verso l'OdV</i>	30
3.4.3. <i>La disciplina del whistleblowing</i>	31
3.4.4. <i>Canali di segnalazione</i>	32

SEZIONE IV.....	32
DIFFUSIONE DEL MODELLO e FORMAZIONE DEL PERSONALE	32
4.1. Diffusione del Modello.....	32
4.2. Formazione del personale.....	33
4.3. Informativa a collaboratori esterni, consulenti e partner.....	33
SEZIONE V.....	34
SISTEMA DISCIPLINARE.....	34
5.1. Principi generali.....	34
5.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non apicali)	35
A) Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi.....	36
B) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto	
A).....	36
C) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione.....	36
D) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10.....	37
E) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.....	38
5.3. Sanzioni per gli apicali.....	39
5.4. Sanzioni nei confronti degli amministratori.....	40
5.5. Misure nei confronti dell'organo di controllo.....	42
5.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	43
5.7. Misure nei confronti di terzi coi quali l'ente intrattiene rapporti contrattuali.....	43
5.8. Regole generali del procedimento sanzionatorio/disciplinare.....	44
SEZIONE VI.....	45
ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	45
Codice Etico e Modello.....	46

PARTE GENERALE

SEZIONE I

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto 231") disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Tale decreto legislativo ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti¹ per alcuni reati ("**reati-presupposto**") commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

- a) 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 dello stesso (soggetti in posizione apicale o soltanto "**apicali**");
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera "a" (soggetti sottoposti all'altrui direzione o soltanto "**sottoposti**").

Con la precisazione che l'ente non risponde se gli apicali o i sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In particolare, l'ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un apicale o di un sottoposto, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi. Viceversa, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità prevista dal Decreto 231, e può evitare l'applicazione delle sanzioni previste da tale normativa, se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

L'obiettivo del Decreto 231, quindi, è quello di spingere gli enti a dotarsi di un'organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose e, così, di non essere sanzionati.

¹ D. Lgs. 231/2001 - Art. 1 - Soggetti

1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.2. I presupposti per la responsabilità dell'ente.

Perché sia configurabile la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231 è necessario che si verifichino tre condizioni (requisiti oggettivi):

- 1) che sia stato commesso uno dei reati-presupposto tassativamente indicati dal Decreto 231, a cui la legge collega la responsabilità dell'ente;
- 2) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- 3) che l'autore del reato, ovvero colui che provoca la responsabilità (amministrativa) dell'ente nel quale o per il quale egli opera, sia un soggetto apicale o un sottoposto (l'ente non risponde se tali soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi).

Precisandosi che:

- per il "principio di legalità", l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto;
- l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici (e si applica la legge le cui disposizioni sono più favorevoli all'ente, salvo sia intervenuta pronuncia irrevocabile);
- la responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato *(i)* viene accertata nell'ambito del processo penale dinanzi al giudice competente per i reati dai quali gli stessi dipendono, *(ii)* si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il reato-presupposto, *(iii)* è autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il fatto, tant'è che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia;
- la responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone

anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Tale requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo, volte a prevenire lo specifico rischio della commissione del reato.

Inoltre, il D. Lgs. 231/2001 differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano soggettivo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

1.3. I reati-presupposto.

La responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto 231 non discende dalla commissione di qualsiasi reato, ma esclusivamente dalla commissione di uno o più reati in esso espressamente indicati e/o richiamati (Capo I, Sezione III, articoli 24 e ss.) o dalla commissione di reati previsti da altre leggi speciali ad integrazione dello stesso Decreto.

I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente sono generalmente indicati col termine "reati-presupposto".

Un elenco completo dei reati-presupposto è riportato nella tabella dei rischi reato del presente Modello.

Qui di seguito si riporta il catalogo dei reati-presupposto, predisposto ed aggiornato dall'Associazione dei componenti degli Organismi di Vigilanza e pubblicato sul sito web <https://www.aodv231.it/>.

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001).
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001).
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001).
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001).
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001).
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001).

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001).
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001).
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001).
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001).
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF).
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001).
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001).
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001).
16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001).
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001).
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001).
19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001).
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001).
21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001).
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25duodevices, D.Lgs. n. 231/2001).

27. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013).

28. Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

1.4. Le sanzioni.

L'art. 9 del Decreto 231 individua le sanzioni a carico dell'ente giudicato responsabile della commissione dei reati-presupposto.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

▪ La sanzione amministrativa pecuniaria.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (salvo ipotesi particolari).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- c) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

d) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono tutte le condizioni previste dalle precedenti lettere c) e d), la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,00.

▪ **Le sanzioni interdittive.**

Le sanzioni interdittive sono:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (ad eccezione di alcuni reati).

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

sull'occupazione. In tal caso, il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario viene confiscato.

L'art. 16 del Decreto 231 prevede le ipotesi in cui può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (reiterazione); mentre il successivo art. 17 prevede i casi in cui - a seguito della riparazione delle conseguenze del reato - le sanzioni interdittive non si applicano (in tal caso resta ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie).

▪ **Confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare).**

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

▪ **Pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

1.5. Il Modello 231 quale esimente dalla responsabilità amministrativa.

Come già accennato, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001, e può evitare l'applicazione delle sanzioni previste da tale normativa, se dimostra di aver adottato ed attuato efficacemente un Modello 231 idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quelli verificatisi.

L'esenzione da responsabilità dell'ente varia a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un sottoposto.

Per i reati commessi dai **soggetti in posizione apicale** (art. 6), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b). Invece, nel caso di reato commesso da **soggetti sottoposti** all'altrui direzione, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tal caso non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova; quindi, grava sulla pubblica accusa la dimostrazione che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, e quindi dalla mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto. Tale inosservanza è, in ogni caso, esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si ribadisce che, in ogni caso, ai sensi dell'art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001, l'ente non risponde se i soggetti indicati (apicali e sottoposti) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai sensi del Decreto, il Modello 231 deve rispondere alle seguenti esigenze:

- (a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto (cosiddetta "mappatura" delle attività di rischio);
- (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 ad impedire la commissione dei reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione del Modello da parte dell'organo dirigente (in Restart da parte del Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere gestorio) non è sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente. Infatti, il D. Lgs. 231/2001 prevede che il Modello – oltre ad essere adottato – sia anche efficacemente attuato ed effettivamente applicato.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. È, quindi, necessario aggiornare periodicamente il Modello al fine di renderlo sempre adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività nonché alle normative in vigore.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta sempre al Consiglio di Amministrazione (o al diverso organo gestorio in carica).

Quindi, il primo punto fermo è che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello prima della commissione del reato può esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa.

Però, è importante rilevare che anche l'adozione "ex post" di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi consente all'ente di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive o di veder ridotte le sanzioni pecuniarie.

Infatti, gli art. 12 e 17 del Decreto 231 prevedono una riduzione della sanzione pecuniaria o la non applicazione delle sanzioni interdittive se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha (anche) adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, i commi 4 e 4bis dell'art. 6 del Decreto prevedono che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti attribuiti all'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione, quando e se nominati, possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza.

SEZIONE II

IL MODELLO 231 ADOTTATO DA RESTART

2.1. La Società e la struttura organizzativa in cui si inserisce il Modello 231.

Restart Engineering SRL ha la propria sede legale e amministrativa nel comune di Novellara, in Via N. Sauro n° 22, Cap 42017. La Società è iscritta al Registro delle Imprese di Reggio Emilia, numero di iscrizione e codice fiscale 02826880359.

Restart opera su tutto il territorio italiano ed occasionalmente all'estero e svolge la sua attività caratteristica nell'ambito della Progettazione di impianti elettrici civili e industriali, illuminazione pubblica, impianti meccanici, impianti a fonti rinnovabili, ed efficientamento energetico. Direzione lavori e consulenza nel campo impiantistico

Restart è strutturata ed opera attraverso tre divisioni:

- D1) Divisione "illuminazione pubblica" relativamente alla attività di progettazione e miglioramento degli impianti di illuminazione pubblica per conversione con lampade a basso consumo elettrico.
- D2) Divisione "fonti rinnovabili"
- D3) Divisione "Efficienza energetica"

Restart ha adottato un sistema di amministrazione e controllo (sistema di "*corporate governance*") di tipo ordinario (detto anche "tradizionale") ritenuto adeguato a perseguire gli obiettivi di un giusto bilanciamento dei poteri e di una chiara distinzione delle funzioni.

Il sistema di *corporate governance* tradizionale adottato dalla Società è così strutturato:

- *Consiglio di Amministrazione* (CdA): è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.
- Il CdA ha nominato tra i suoi membri un *Presidente e il Vicepresidente*, più i *Consiglieri* ed un *Direttore Generale e un Direttore Tecnico*, fissando le relative attribuzioni.
- *Organismo di Vigilanza*: l'Organismo di Vigilanza è l'organismo interno all'ente previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.

La struttura organizzativa di Restart è descritta in dettaglio nell'organigramma aziendale. Tale struttura organizzativa è aggiornata periodicamente, in ragione delle eventuali

evoluzioni e/o modificazioni aziendali, e sarà cura delle funzioni competenti della Società darne comunicazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza.

2.2. Obiettivi e finalità del Modello 231.

Con l'adozione del Modello 231, Restart intende migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in discorso, nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Quindi, l'obiettivo principale del Modello 231 è quello di creare un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo, in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale.

Il Modello 231, unitamente al Codice Etico e alle procedure organizzative, si andrà ad integrare con gli strumenti di *governance* della Società e col sistema di controllo interno già esistenti, così da rafforzare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- informare i soggetti che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività ritenute a rischio, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 può comportare l'applicazione di apposite sanzioni sia nei confronti dell'autore dell'illecito sia nei confronti della Società;
- informare coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- perfezionare le procedure e gli strumenti per una trasparente ed efficiente formazione e attuazione delle decisioni aziendali, ed anche per i controlli sulle attività aziendali.

2.3. I Destinatari del Modello.

Le disposizioni del presente Modello 231 sono vincolanti sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Sono quindi "Destinatari" del Modello, tutti i soggetti che operano in nome e per conto di Restart e, in particolare, coloro che si trovino a svolgere le attività considerate a rischio ai fini della normativa in discorso.

Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate:

- (a) dagli Amministratori di Restart e dai componenti del Collegio Sindacale e dai Revisori, ove presenti;
- (b) dal personale apicale e dagli altri lavoratori subordinati della Società;
- (c) da collaboratori esterni, consulenti, fornitori, *partners* commerciali, ecc., nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia coordinata con l'organizzazione aziendale e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di Restart .

Tutti i Destinatari dovranno essere opportunamente formati e informati dei contenuti del presente Modello, secondo le modalità di seguito indicate.

Il rispetto del Modello 231 è richiesto anche attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali che obblighino i soggetti indicati alla precedente lettera (c) al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico della Società nonché dei protocolli adottati per le attività a rischio reati, e che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente subiti.

2.4. La costruzione del Modello 231 di Restart

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello 231 è stato redatto tenendo conto:

- (i) delle indicazioni espresse dalle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" predisposte ed approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014 e successivamente a giugno 2021;
- (ii) dei "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*", elaborati dal CNDCEC con altre associazioni di categoria (ABI, CNF, Confindustria) a febbraio 2019;
- (iii) delle *best practices* in materia e delle più recenti evoluzioni giurisprudenziali sull'argomento.

La costruzione del Modello, ovviamente, ha tenuto conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura organizzativa, delle dimensioni e del mercato geografico ed economico in cui opera Restart .

Le modalità operative seguite da Restart per l'elaborazione del Modello 231, così come suggerite dai documenti citati, possono essere schematizzate come segue:

- Individuazione e mappatura delle attività a rischio, ossia delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti ai fini del Decreto 231 (cd. *Risk assessment in ottica 231*, preceduto dalla fase di *check-up aziendale*).
- Elaborazione di specifici protocolli di decisione, finalizzati a governare i profili di rischio individuati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. Parti Speciali).
- Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.
- Strutturazione dell'Organismo di Vigilanza (così come appreso riportato), preposto per legge al presidio dell'effettiva applicazione del Modello 231 ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia, con previsione di idonei obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
- Previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231, con indicazione delle modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale.

2.4.1. La mappatura delle attività a rischio.

Il Modello 231 di Restart è stato adottato partendo da una mappatura delle aree di attività aziendali a rischio, ossia di quelle attività all'interno delle quali possono essere commessi i reati previsti dal Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata effettuata analizzando gli ambiti operativi e la struttura organizzativa di Restart, con riferimento ai rischi di reato in concreto ipotizzabili.

Per realizzare la mappatura delle attività a rischio, la Società – attraverso risorse interne coadiuvate da un gruppo di professionisti esterni – ha operato per fasi e gradi.

In primo luogo, si è proceduto alla raccolta e all'analisi di tutta la documentazione ufficiale e/o rilevante disponibile presso la Società, con l'obiettivo di comprendere l'attività di Restart e di identificare le aree aziendali.

Tra i vari documenti analizzati, si segnalano:

- statuto;

- visura camerale con deleghe e procure;
- organigramma aziendale;
- manuali e regolamenti;
- sistema disciplinare, certificazioni;
- procedure formalizzate ed istruzioni operative;
- ultimi bilanci approvati;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- contratti significativi, incluso il contratto di fornitura dei servizi infragruppo;
- comunicazioni organizzative;
- altra documentazione.

La mappatura delle attività a rischio è continuata, poi, con approfondimenti tramite interviste ai responsabili di direzione e/o funzione della Società, al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa di Restart .

All'esito di tali attività di analisi, è stato possibile individuare (mappare):

- le aree e le attività a rischio di potenziale commissione dei reati presupposto;
- le fattispecie di reato astrattamente applicabili e le modalità di commissione relative alle specifiche attività;
- i sistemi di controllo e le procedure già esistenti per prevenire i comportamenti illeciti, nonché gli interventi di miglioramento necessari per superare le carenze riscontrate.

I risultati di tale attività sono riportati nello specifico documento di analisi dei rischi reato 231, che viene conservato dalla Società e che rimane a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata. In particolare - come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 - sono state identificate le seguenti **aree di attività a rischio**, nel cui ambito possono essere commessi reati:

- A. Rapporti con la Pubblica Amministrazione.
- B. Sponsorizzazioni, omaggi e liberalità.
- C. Amministrazione, Finanza e Controllo.
- D. Gestione del personale.
- E. Gestione degli acquisti.
- F. Erogazione dei servizi di progettazione, erogazione DL
- G. Gestione Commerciale.
- H. Gestione dei sistemi informativi.
- I. Salute e Sicurezza.
- J. Ambiente.

In tali aree/processi si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione di alcune fattispecie di reato indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quinquies, 25septies, 25-octies, 25-nonies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies e 25sexiesdecies del Decreto 231.

Relativamente agli altri reati ed illeciti (per esempio quelli con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, razzismo e xenofobia, i reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato e i reati transnazionali) si è ritenuto che la specifica attività svolta da Restart non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nel suo interesse o a suo vantaggio.

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello 231 che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partners commerciali al rispetto delle leggi, dei valori di solidarietà, correttezza negli affari e nei rapporti personali.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza, con il supporto del management aziendale, il compito di curare l'aggiornamento continuo della indicata mappatura, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) o in seguito a modifiche legislative.

2.4.2. I Protocolli di decisione e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Una volta identificate le attività a rischio, la Società ha provveduto, inoltre, a:

- (i) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- (ii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- (iii) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- (iv) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I protocolli indicati sub (i) e le modalità di gestione delle risorse finanziarie sub (ii) sono inseriti nelle singole Parti Speciali del Modello 231 di Restart .

I restanti punti sub (iii) e sub (iv) sono, invece, disciplinati nelle successive Sezioni della presente Parte Generale del Modello 231 della Società.

2.5. La struttura del Modello 231 di Restart

Alla luce di quanto sopra, il presente Modello si articola in una Parte Generale, in una Parte Speciale e comprende gli Allegati richiamati.

La Parte Generale, si compone delle seguenti sezioni:

- **Sezione I:** illustra i contenuti del D.Lgs. 231/2001, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità.
- **Sezione II:** presenta il Modello 231 adottato da Restart e il percorso seguito per la sua costruzione.
- **Sezione III:** descrive l'Organismo di Vigilanza (struttura, funzionamento, compiti, ecc.).
- **Sezione IV:** disciplina la formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto aziendale.
- **Sezione V:** introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- **Sezione VI:** dedicata alla responsabilità dell'adozione, della concreta attuazione e dei successivi aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La Parte Generale del Modello 231 adottato da Restart si completa coi seguenti **Allegati**:

- A) Il Codice Etico.
- B) L'elenco dei reati presupposto (reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01).
- C) Il Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

La Parte Speciale² è suddivisa in:

- singole Parti Speciali che descrivono (i) le diverse **fattispecie di reato** ritenute rilevanti nell'ambito della Società (ii) nonché **gli specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; ▪ attualmente le singole Parti Speciali sono le seguenti:

² Restart ha deciso di rendere pubblici mediante inserimento sui siti internet della Società soltanto la Parte Generale del Modello 231 e il Codice Etico. Gli altri documenti sono conservati tra le carte di lavoro societarie, a disposizione dell'ODV, nonché degli altri soggetti interessati che hanno il diritto o il dovere di conoscerli.

Parte Speciale	Descrizione	Riferimento normativo
Parte Speciale A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	artt. 24 – 25 D. Lgs. 231/01
Parte Speciale B	Reati societari	art. 25 ter D. Lgs. 231/01
	Corruzione tra privati	
Parte Speciale C	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis D. Lgs. 231/01 e Art. 25 nonies D. Lgs. 231/01
	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	
Parte Speciale D	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter 231/01
	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare **** Induzione a rendere o a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies e Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale E	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale F	Reati ambientali	Art. 25 undecies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale G	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	Art. 25 octies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale H	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis 1 D. Lgs. 231/01 e Art. 25 bis D. Lgs. 231/01
	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	
Parte Speciale I	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale L	Reati Tributari	Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/01

Parte Speciale	Descrizione	Riferimento normativo
Parte Speciale M	Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/01

Costituiscono parte integrante del Modello, e vengono conservati tra le **Carte di lavoro** a disposizione dell'ODV, anche i seguenti documenti interni:

- la "Mappatura dei rischi 231"
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE III L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Premessa

L'articolo 6 del Decreto 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo** (di seguito "**Organismo di vigilanza**" o "**OdV**").

Inoltre, lo stesso art. 6 D. Lgs. 231/2001, al comma 2 lettera d, stabilisce che il Modello deve anche **prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Da tali riferimenti normativi si evince che, in mancanza di tale organismo, nessun Modello organizzativo potrà definirsi efficacemente attuato e in grado di evitare le sanzioni a carico dell'ente in caso di commissione di illeciti.

L'affidamento all'Organismo di vigilanza dei compiti previsti dalla norma, e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono - dunque - presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza indicati nelle Linee guida di Confindustria, possono essere così identificati:

- **Autonomia e indipendenza:** l'OdV si inserisce "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, con riporto diretto al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso" ed è privo di compiti operativi che possano renderlo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente.
- **Professionalità:** i membri dell'OdV devono possedere specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi e, in generale, devono avere competenze professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere.
- **Continuità di azione:** la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi D.Lgs. 231/2001. A tal fine l'O.d.V. deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio sull'efficacia e sull'effettiva applicazione, nonché di formulazione di proposte di aggiornamento del Modello in modo continuativo e costante nel tempo.

Sulla scorta di quanto illustrato più sopra, Restart - in considerazione della sua specifica realtà societaria - ha deciso di dotarsi di un proprio Organismo di Vigilanza, che potrà essere composto da uno o più professionisti esterni e/o interni in possesso dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

La continuità di azione dell'OdV collegiale di Restart è assicurata grazie alla previsione di sessioni di verifica periodiche e attraverso il supporto di risorse della Società appositamente incaricate.

3.2. Nomina e requisiti soggettivi dell'OdV.

La designazione dei componenti dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti, esterni e/o interni all'ente, in possesso di specifiche competenze e conoscenze in "ambito 231", con un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Alla delibera del CdA che procede alla nomina dell'OdV sono allegati i CV dei componenti designati.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è rieleggibile.

Sono cause di ineleggibilità quale componente dell'Organismo di Vigilanza e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- l'aver riportato una condanna anche non definitiva, per uno dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 oppure, salvi gli effetti della riabilitazione, la condanna con sentenza irrevocabile per qualsiasi reato;
- l'essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- il ricorrere delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile³;
- l'essere stato componente dell'OdV in enti nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la carica;
- l'esistenza di rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori, sindaci o apicali di Restart ;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare l'indipendenza o l'autonomia di giudizio dell'OdV o in grado di concretizzare ipotesi di conflitto di interessi; ▪ il grave inadempimento rispetto ai compiti affidati all'OdV;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari.

I candidati alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare e dichiarare di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità suindicate, impegnandosi a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta (sia prima della nomina sia con controlli periodici successivi) la sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al componente dell'OdV.

Il venir meno dei requisiti soggettivi, o l'insorgenza di una delle situazioni sopra indicate, in pendenza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV.

³ Art. 2382 - Cause di ineleggibilità e di decadenza. «Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi».

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione, accertata e dichiarata la decadenza dall'incarico, provvede immediatamente (comunque entro e non oltre 30 giorni) alla nomina di un nuovo componente dell'OdV, nel rispetto dei criteri indicati.

Il componente dell'OdV può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, con ciò intendendosi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo):

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello 231 e nello Statuto dell'OdV;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto; - la violazione degli obblighi di riservatezza; - altri fatti gravi.

La revoca per giusta causa del componente dell'OdV è disposta con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale (se presente). Anche in tal caso, il Consiglio di Amministrazione, deliberata la revoca dell'incarico, provvede immediatamente (comunque entro e non oltre 30 giorni) alla nomina di un nuovo componente dell'OdV, nel rispetto dei criteri indicati.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R. o a mezzo pec.

In caso di recesso anticipato, così come in caso di scadenza del termine di durata dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la sua prima riunione successiva, e comunque entro 30 giorni dalla data di comunicazione del recesso o dalla data di scadenza dell'incarico.

Il componente dell'OdV che cessa dall'incarico per qualsiasi motivo (scadenza, decadenza, revoca, recesso, ecc.), continuerà la propria attività in regime di *prorogatio* fino alla nomina del nuovo componente dell'OdV.

Il componente dell'OdV che sia anche lavoratore subordinato della Società decade automaticamente dall'incarico di componente dell'OdV in caso di cessazione del rapporto di lavoro con Restart e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione determina il numero e il compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (che rimane invariato per l'intera durata dell'incarico). Il Consiglio di Amministrazione delibera, altresì, un *budget* annuale da

assegnare all'OdV affinché quest'ultimo possa svolgere in autonomia e indipendenza le attività di vigilanza e controllo prescritte dal D.Lgs. 231/2001 (analisi e verifiche, consulenze specialistiche, ecc.). Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, l'OdV potrà richiedere al CdA ulteriori risorse e mezzi necessari per consentire la corretta e piena operatività dell'organismo.

3.3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria, dalle previsioni normative e dalle *best practice* di riferimento, Restart ha istituito al suo interno un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, affidandogli i seguenti compiti:

- a) verificare l'efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal decreto 231;
 - b) vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
 - c) formulare delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - modifiche normative;
 - d) segnalare all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
 - e) predisporre per l'organo dirigente, su base almeno semestrale, una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
 - f) trasmettere al Collegio Sindacale (se presente) la relazione di cui al punto precedente.
- Per ciò che riguarda i punti c) e d), l'OdV è tenuto a documentare gli incontri con gli organi societari ai quali riferisce ed anche a conservare e custodire copia di tale documentazione.

Per l'espletamento delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza è investito dei più ampi poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutte le aree della Società e di tutti i soggetti che vi operano (sia dall'interno sia come collaboratori esterni), e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231.

L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio e del supporto di tutte le strutture della società, del personale dipendente ovvero di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano competenze specialistiche.

Per svolgere al meglio l'attività di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello 231, all'OdV sono attribuiti anche i seguenti compiti, coi relativi poteri per eseguirli (compiti che l'OdV può svolgere direttamente o far svolgere sotto la sua sorveglianza e responsabilità):

- svolgere attività ispettive periodiche e verifiche sul rispetto del Modello 231, sui protocolli comportamentali e sulle procedure da esso richiamate, da parte di tutti i destinatari;
- operare controlli sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria e, in generale, sulle operazioni di maggior rilievo (ad esempio per valore economico, coinvolgimento della P.A., livello di rischio, ecc.);
- svolgere controlli in caso di ispezioni o accertamenti della pubblica autorità;
- svolgere attività ispettive periodiche e verifiche sulle regolarità formali richiamate dal Modello e sull'invio dei flussi informativi all'OdV;
- coordinarsi con gli organi deputati al controllo contabile e di legalità in prossimità della redazione delle comunicazioni sociali e della redazione del progetto di bilancio;
- effettuare verifiche in ambito antiriciclaggio e sicurezza informatica, modulate in base agli impatti sulla operatività aziendale;
- procedere a verifiche ed accertamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili al personale dipendente della Società, agli Amministratori, al Collegio Sindacale (se presente), ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;

- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi.

Le attività svolte dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

Nell'ambito della propria attività di verifica, l'OdV predispone e approva un regolamento di funzionamento ("Regolamento"), che verrà sottoposto all'attenzione dell'organo amministrativo per una presa d'atto.

All'interno di tale Regolamento, l'OdV definisce le modalità operative attraverso le quali svolgere i suoi compiti. In particolare, nel Regolamento dovranno essere definiti:

- i criteri di pianificazione delle attività da svolgere e di diffusione del piano di attività,
- le modalità di stesura dei report periodici di propria competenza,
- le modalità di acquisizione dei documenti, di conservazione delle carte di lavoro, di verbalizzazione e documentazione dei lavori effettuati e delle decisioni assunte,
- le modalità e le tempistiche di convocazione delle riunioni,
- le regole per la tenuta del libro delle riunioni/determinazioni dell'OdV,
- le altre regole ritenute necessarie e/o utili per disciplinare il funzionamento interno dell'Organismo.

L'OdV è tenuto al più stretto riserbo sulle informazioni e sulle notizie ricevute e/o acquisite nell'espletamento dell'attività espletata. In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dell'OdV verranno trattate in conformità alle previsioni del Regolamento UE 2016/67943 (GDPR: General Data Protection Regulation) e sono tutelate dal segreto professionale.

3.4. Interazione con altri organi dell'ente e flussi informativi.

Il Decreto 231 richiede espressamente (art. 6, comma 2, lettera d) che il Modello deve prevedere anche obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

L'OdV, quindi, deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi dal Decreto 231 o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie.

Le linee guida e le prassi suggeriscono che i flussi informativi siano di natura bidirezionale, consentendo ai destinatari del Modello di informare costantemente l'OdV e a quest'ultimo di interagire/retroagire con gli stessi soggetti.

Quindi, è opportuno disciplinare sia i "Flussi informativi dall'OdV" sia i "Flussi informativi verso l'OdV".

3.4.1. Flussi informativi dall'OdV (informativa dell'OdV verso gli organi societari).

L'OdV di Restart informa gli organi societari competenti affinché possano adottare le deliberazioni e le azioni necessarie per garantire l'effettiva e costante adeguatezza e la concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV relaziona al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (se presente) con una "Relazione annuale" di carattere informativo sullo stato di attuazione e sull'efficacia del Modello, nella quale indica:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento; o le violazioni del Modello ritenute fondate, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- l'esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero a carico di Restart in relazione a reati presupposto; o ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni da parte del CdA;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Con la stessa Relazione annuale, l'OdV presenterà anche il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

In aggiunta ai flussi informativi ordinari previsti dall'OdV verso gli organi societari, si prevede che l'Organismo è chiamato a dare immediata comunicazione a tali organi al verificarsi di situazioni straordinarie (per esempio: eventuali segnalazioni all'OdV di violazioni di principi o regole contenuti nel Modello).

Fermo quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e dal Collegio sindacale (se presente) o potrà, a sua volta, presentare richiesta per riferire in merito al funzionamento e all'attuazione del Modello.

3.4.2. Flussi informativi verso l'OdV.

Tutti i Destinatari del Modello devono informare l'OdV di ogni violazione del Modello, nonché dei comportamenti o degli eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto. Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi del settore, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

o Flussi informativi predefiniti (o "periodici") o Flussi informativi attivati al verificarsi di particolari eventi (cd "occasional" o "ad hoc").

- Flussi informativi predefiniti o periodici ("informazioni").

Il "Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'ODV" definisce i flussi informativi predefiniti, ovvero le informazioni che devono essere trasmesse all'ODV su base periodica/occasionale dalle figure aziendali deputate a gestire le attività sensibili ai sensi del Decreto ritenute in grado di agevolare i compiti di controllo dell'ODV (tali flussi devono integrare le informazioni ricavate dalle attività di verifica periodiche).

Tale Protocollo può essere integrato dall'ODV, che definirà le tempistiche e le modalità di trasmissione dei flussi predefiniti con apposita comunicazione ai responsabili delle attività sensibili individuate.

Tali flussi informativi dovranno essere comunicati inviando una mail all'indirizzo:

odv@gruppo-restart.it

- Flussi informativi occasionali o *ad hoc* ("segnalazioni").

In ogni caso, devono essere segnalate senza ritardo all'OdV:

- tutte le violazioni sospette o accertate delle prescrizioni contenute nel Modello,
- la commissione sospetta o accertata di reati presupposto,
- altre circostanze rilevanti ai fini del D.Lgs. 231, compreso l'avvio di procedimenti giudiziari a carico di personale della Società per i reati in esso previsti.

Oltre a quanto sopra previsto, devono essere sempre segnalati all'OdV:

- le modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società;

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli apicali e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. 231 o per violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientali;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231 (ove tali indagini coinvolgano la Società o i Destinatari del Modello);
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le anomalie e le criticità eventualmente riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari a seguito delle attività di controllo effettuate, laddove rilevanti ai fini del presente Modello;
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione, se relativi a fatti collegati con ipotesi di reato presupposto;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza.

Ulteriori segnalazioni che dovranno essere trasmesse all'OdV sono indicate nelle parti speciali del presente Modello e nel "Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'ODV".

3.4.3. La disciplina del *whistleblowing*.

Si veda la specifica procedura e documentazione predisposta ai sensi del D.Lgs. 24/2023. L'OdV, infatti, agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del

segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È sanzionato, sulla base delle Sistema Disciplinare di cui al presente Modello, chi viola le misure definite a tutela del segnalante o chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3.4.4. Canali di segnalazione

Si veda la specifica procedura e documentazione predisposta ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

SEZIONE IV

DIFFUSIONE DEL MODELLO e FORMAZIONE DEL PERSONALE

4.1. Diffusione del Modello

Restart promuove e garantisce una ampia diffusione del Modello 231, del Codice Etico e dei relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerli ed a comportarsi secondo le prescrizioni in essi contenute.

La diffusione del Modello e del Codice Etico avviene attraverso:

- l'invio di una comunicazione, a firma del Presidente o del Vicepresidente del CDA, a tutto il personale per informarlo:
 - dell'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice Etico, oltre che dell'istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- la pubblicazione del Codice Etico sul portale intranet aziendale e sul sito web della Società, con le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione;
- la consegna ai componenti degli organi sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società della copia cartacea del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita;
- la consegna ai neoassunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, di un "kit" informativo, anche attraverso posta elettronica, contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le modifiche concernenti il Modello e il Codice Etico sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

4.2. Formazione del personale.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Pertanto, il piano di formazione prevede:

- una formazione di base (anche attraverso modalità e-learning) che consente la divulgazione dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (Decreto e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – arricchita da test di autovalutazione e di apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui è maggiore il rischio di comportamenti illeciti, nel corso dei quali vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'OdV dei nominativi dei presenti.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con la Direzione delle Risorse Umane ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere l'opportunità di erogare periodicamente la formazione 231 dando indicazioni circa il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura della Direzione delle Risorse Umane e periodicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative verifiche circa la sua adeguatezza.

4.3. Informativa a collaboratori esterni, consulenti e partner.

Restart promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo ed i fornitori della Società.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso. Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

SEZIONE V

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali.

L'efficace attuazione del Modello esige, tra l'altro, l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

Pertanto, Restart ha introdotto nel proprio Modello 231 un sistema disciplinare (il "Sistema Disciplinare") applicabile **in caso di violazione delle misure indicate nel Modello stesso** - compresi i **protocolli** e le **procedure organizzative** collegate - e delle norme del **Codice Etico**.

Si precisa che costituiscono illeciti disciplinari sanzionabili anche le violazioni dei principi alla base del meccanismo di segnalazione (c.d. "whistleblowing"), volti a tutelare sia il soggetto segnalante sia il soggetto segnalato, secondo quanto definito al precedente paragrafo 3.4.3. In particolare, sono previste sanzioni disciplinari (oltre che per le violazioni del Modello, anche) nei confronti

- di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;
- di chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Tutte le violazioni fin qui previste (del Modello e dei suoi allegati, del Codice Etico, del whistleblowing), d'ora in avanti verranno indicate indifferentemente con la locuzione "Violazioni del Modello".

Il Sistema Disciplinare elaborato da Restart :

- si rivolge tanto ai soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto ai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b);
- rispetta il principio della gradualità, prevedendo sanzioni proporzionate al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale dall'autore dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta per la Società in termini di esposizione al rischio reato;
- è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali;
- integra le previsioni e le sanzioni contenute nel codice disciplinare allegato al Regolamento Aziendale del 1° Agosto 2020 e, in generale, integra le previsioni dei CCNL applicabili ai dipendenti della Società e le eventuali ulteriori previsioni che disciplinano i singoli rapporti tra i soggetti interessati dal Sistema Disciplinare e Restart ;
- trova applicazione indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

5.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non apicali)

Le Violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti non apicali costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, saranno sanzionate.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di tali lavoratori in caso di Violazioni del Modello rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare Aziendale e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato dalla Società. Le sanzioni - al ricorrere dei presupposti - saranno irrogate dalla Direzione delle Risorse Umane nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei lavoratori).

In particolare, le Violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei provvedimenti qui di seguito elencati:

A) Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi.

Tale provvedimento si applica al lavoratore dipendente che commetta - per la prima volta e in maniera colposa - Violazioni del Modello di lieve entità, a patto che ciò non produca effetti negativi verso l'esterno e/o tali da minare l'efficacia del Modello.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, costituiscono mancanze lievi:

- l'inosservanza colposa di quanto previsto nelle procedure interne prescritte dal Modello (compresi i suoi allegati)⁴ e/o dal Codice Etico oppure l'adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico, qualora le condotte addebitate non abbiano rilevanza esterna, non costituiscano reato o non abbiano come effetto la copertura di un reato o di un comportamento illegittimo ed il dipendente proceda autonomamente, senza necessità di sollecitazioni, al ripristino della corretta operatività;
- l'omessa segnalazione o la tolleranza delle irregolarità di cui sopra.

B) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto A).

Tale provvedimento si applica al lavoratore dipendente nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto A).

C) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che commetta le seguenti mancanze:

- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e/o del Codice Etico, purché l'entità delle violazioni non abbia minato l'efficacia del Modello e/o del Codice Etico;
- mancata partecipazione ingiustificata alle attività di formazione obbligatoria organizzate dalla Società in materia di Decreto n. 231/2001 e in materia di salute e sicurezza nei

⁴ Nel termine "Modello" sono da intendersi sempre ricomprese tutte le sue parti (generale e speciali) e i suoi allegati.

luoghi di lavoro (ex D.lgs. 81/2008), ma anche in materie collegate al Modello e alla sua osservanza;

- omissione della dovuta vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della sfera di responsabilità del preposto;
- qualsiasi inosservanza delle disposizioni previste dal Decreto 81/2008 e da tutta la normativa in materia di sicurezza sul lavoro applicabile in relazione alle attività svolte da cui sia derivato un evento lesivo rientrante nel concetto di lesione colposa non grave.

Più in generale, il provvedimento della multa viene adottato in ipotesi di Violazioni del Modello che, sebbene non integrino mancanze lievi, possano essere considerate, comunque, non gravi.

D) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica, oltre che nei casi di recidiva prolungata delle infrazioni di cui ai precedenti punti, nei confronti del lavoratore che, commettendo Violazioni del Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o compiendo comunque atti contrari all'interesse di Restart :

- arrechi danni alla Società;
- esponga la Società ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni;
- esponga la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

Lo stesso provvedimento si applica nei confronti del lavoratore che:

- non osservi le regole stabilite in materia di Whistleblowing, quali ad esempio effettuare, con colpa grave, segnalazioni che si rivelano false e prive di fondamento nei confronti di un altro soggetto;
- violi o tenti di violare le misure di tutela del segnalante previste dalla disciplina sul Whistleblowing.

E) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso si applica per tutte quelle Violazioni del Modello e quelle condotte ritenute di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire, comunque, la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso. Sono fonte di giusta causa di licenziamento tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" attuate con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso si applica per le seguenti mancanze:

- reiterate Violazioni del Modello, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente (recidiva oltre la terza volta nell'anno solare);
- il comportamento diretto alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto n. 231/2001;
- la deliberata falsificazione anche per omissione dei report destinati all'ODV nelle aree sensibili per la Società;
- la dolosa distruzione o alterazione della documentazione prescritta dai protocolli operativi;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento di accesso alle informazioni o alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni in aree sensibili;
- relativamente all'area della sicurezza sul lavoro: qualsiasi violazione delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro da cui sia derivato l'omicidio colposo;

- violazione reiterata delle misure di tutela del segnalante previste dalla disciplina sul Whistleblowing da parte di un dipendente o reiterate dolose segnalazioni nei confronti di altro soggetto all'interno dell'ambito lavorativo, che si rivelino false ed infondate;
- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione.

5.3. Sanzioni per gli apicali.

In caso di Violazioni del Modello da parte degli apicali, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile⁵.

Con riguardo agli apicali, in caso di Violazioni del Modello, si prevede la competenza dell'Organo Amministrativo ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una **violazione sanzionabile con la misura del licenziamento dell'apicale che:**

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni etc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

⁵ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- effettui un pagamento in contanti o in natura non consentiti;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'apicale.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un apicale, l'OdV provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alle competenti strutture aziendali, che provvederanno a norma di legge e di contratto.

Ove l'apicale interessato sia munito di procura con potere di rappresentare la Società all'esterno, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5.4. Sanzioni nei confronti degli amministratori.

In caso di Violazioni del Modello da parte di **uno o più amministratori**, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale (se presente), affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata. In particolare, in caso di Violazioni del Modello ad opera di uno o più amministratori, l'applicazione della sanzione compete al Consiglio di Amministrazione in composizione integrata con il Collegio Sindacale (se presente). Il CdA delegherà l'istruttoria del procedimento sanzionatorio ad un suo componente e provvederà alla sua definizione in

forma collegiale integrata, conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di Violazioni del Modello da parte dell'**intero Consiglio di Amministrazione**, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale (se presente) affinché provveda a convocare l'Assemblea dei soci, competente ad applicare le sanzioni appresso indicate. In tal caso il Collegio Sindacale (se presente) delegherà l'istruttoria del procedimento sanzionatorio ad un suo componente, il quale riferirà all'assemblea dei soci per la sua definizione, conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di accertate Violazioni del Modello da parte degli amministratori, ad essi verranno applicate le seguenti sanzioni, in relazione alla gravità del comportamento:

- (a) censura scritta con diffida al puntuale rispetto del Modello;
- (b) revoca delle deleghe e delle procure eventualmente conferite;
- (c) sospensione temporanea dalla carica;
- (d) revoca del mandato per giusta causa previa convocazione dell'Assemblea ex art. 2383 c.c. In caso di applicazione delle sanzioni di cui alle precedenti lettere (b), (c) e (d), è automaticamente previsto anche il pagamento di una penale (fatto salvo l'obbligo di risarcimento dei maggiori danni) corrispondente ad un ammontare pari al 50% degli emolumenti spettanti al singolo amministratore per ciascun esercizio nell'ambito del quale abbia commesso la violazione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

La scelta della sanzione da applicare si basa sulla gravità delle Violazioni del Modello commesse e tiene in considerazione eventuali ripetizioni delle stesse. Quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a sanzioni di peso crescente.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali

da compromettere l'efficacia del Modello della Società o da determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;

- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- attui comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- realizzi qualsiasi situazione di conflitto di interessi - anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi agli stessi funzionari pubblici altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner commerciali che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i medesimi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

5.5. Misure nei confronti dell'organo di controllo

In caso di notizia di Violazioni del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale (se presente), l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale stesso per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà adottare, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c. c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collegio Sindacale.

5.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, Violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale (se presente).

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto e di concerto con il Collegio Sindacale (se presente), gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa del componente dell'Organismo di Vigilanza, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei membri del Consiglio di amministrazione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.7. Misure nei confronti di terzi coi quali l'ente intrattiene rapporti contrattuali.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) che costituisca Violazioni del Modello o che, comunque, sia in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti di tali soggetti.

5.8. Regole generali del procedimento sanzionatorio/disciplinare.

Fermo quanto previsto espressamente nei precedenti paragrafi, il procedimento per l'accertamento delle Violazioni del Modello e per l'eventuale irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'esercizio del potere sanzionatorio/disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, verrà data la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

In ogni caso, in presenza di una Violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché sulla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dai soggetti, uffici o organi aziendali preposti.

Il processo di accertamento di una Violazione del Modello:

- di regola viene innescato da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da altri canali previsti dal Modello;
- tuttavia, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, o da altro ente interno preposto, anche sulla base di elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'OdV".

Con particolare riferimento al TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (TUS – D.Lgs. 81/2008), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e

prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza:

- Datore di lavoro (ai sensi del TUS);
- Dirigente delegato (art. 18 TUS);
- Preposti (art. 19 TUS);
- RSGS; • RSPP;
- Auditor della Sicurezza (se diversi dai precedenti), nell'ambito di attività di audit sul SGS.

SEZIONE VI

ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, è di competenza dell'organo dirigente dell'ente.

Pertanto, l'adozione del Modello 231, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione di Restart . Il CdA della Società provvederà ad aggiornare il Modello 231 al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e alla sua corretta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente (modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività, cambiamenti delle aree di business);
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo. Il Consiglio di Amministrazione provvede su base annuale - nell'ambito della propria attività di verifica e valutazione dell'adeguatezza dei sistemi di controllo adottati ed anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza - ad un riesame dei presidi organizzativi e procedurali implementati ai sensi del presente Modello.

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

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare la necessità di un aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile e/o necessario ai fini di una miglior efficacia e corretta attuazione del Modello.

Codice Etico e Modello

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da Restart con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre, tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

restart

Restart Engineering S.r.l.

Sede legale e operativa:

Via N. Sauro, 22 – 42017 Novellara (RE)

T. 0522.65.46.44

Email: info.engineering@gruppo-restart.it

PEC: restartengineering@legalmail.it

P.IVA: 02826880359 – SDI: USAL8PV

www.restartengineering.it



Sedi operative:

Via della Costituzione, 46 – 48018 Faenza (RA)

Via Roma, 80 – 09020 Villamar (SU)

