

## **ANGELANTONI TEST TECHNOLOGIES SRL**

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

***Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231***

|                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Documento approvato dal Consiglio di<br/>Amministrazione in data<br/>14 luglio 2026<br/>(Versione 5)</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## INDICE

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREMESSA .....                                                                                                               | 4  |
| DEFINIZIONI .....                                                                                                            | 4  |
| PRINCIPI GENERALI .....                                                                                                      | 4  |
| FINALITÀ DEL MODELLO .....                                                                                                   | 5  |
| STRUTTURA DEL MODELLO .....                                                                                                  | 5  |
| DESTINATARI DEL MODELLO .....                                                                                                | 5  |
| SEZIONE PRIMA .....                                                                                                          | 7  |
| IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....                                                                           | 7  |
| 1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....                                                                          | 7  |
| 1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ DELLE ASSOCIAZIONI ..... | 7  |
| 1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE .....                                                 | 8  |
| 1.3 LE SANZIONI PREVISTE .....                                                                                               | 9  |
| 1.4 L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....                               | 10 |
| SEZIONE SECONDA.....                                                                                                         | 11 |
| IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ATT SRL.....                                                                                     | 11 |
| 1. ADOZIONE DEL MODELLO.....                                                                                                 | 11 |
| 1.1 L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ATT.....                                                                      | 11 |
| 1.2 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO .....                                                                                  | 12 |
| 1.2.1 Il sistema di governance .....                                                                                         | 12 |
| 1.2.2 Il sistema dei poteri .....                                                                                            | 12 |
| 1.2.3 Il sistema di controllo interno .....                                                                                  | 13 |
| 1.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO .....                                                                                         | 13 |
| 1.3.1 La Mappa delle Attività a Rischio.....                                                                                 | 14 |
| 1.3.2 I Protocolli di decisione e il Codice Etico.....                                                                       | 16 |
| 2. ORGANISMO DI VIGILANZA .....                                                                                              | 18 |
| 2.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                                                                      | 18 |
| 2.2 L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                                                                       | 19 |
| 2.3 LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                                                 | 21 |

---

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4 I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....                                                 | 22 |
| 2.5 CANALI WHISTLEBLOWING.....                                                                                           | 23 |
| 2.6 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....                                                            | 24 |
| 3. SISTEMA DISCIPLINARE.....                                                                                             | 25 |
| 3.1 LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....                                                                            | 25 |
| 3.2 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....                                                                         | 25 |
| 3.3 LE SANZIONI .....                                                                                                    | 26 |
| 3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente) .....                                                | 26 |
| 3.3.2 Misure nei confronti del personale dirigente .....                                                                 | 28 |
| 3.3.3 Misure nei confronti di amministratori.....                                                                        | 28 |
| 3.3.4 Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali e di altri soggetti terzi ..... | 28 |
| 4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....                                                               | 29 |
| 5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....                                                                                        | 30 |

## PREMESSA

### DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati ed appendici le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- “Attività a rischio” o “Attività sensibile”: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- “Destinatari”: gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa.
- “Dipendenti” e “Personale”: tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi eventuali collaboratori parasubordinati;
- “Dirigenti”: soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro inquadrato in tal modo in base al CCNL applicabile;
- “Modello”: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto;
- “Organi Sociali”: Il Consiglio di Amministratore o l’Amministratore Unico e il Collegio Sindacale della Società, ove nominato;
- “Organo Amministrativo” o “Governance”: Il Consiglio di Amministratore o l’Amministratore Unico;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- “Processi sensibili”: trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati;
- “Reato”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro);
- “Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello e della disciplina sul whistleblowing;
- “Società” o “ATT”: Angelantoni Test Technologies S.R.L.
- “Soggetti apicali”: le persone di cui all’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- “Soggetti Sottoposti all’Altrui Direzione”: le persone di cui all’art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

### PRINCIPI GENERALI

ATT, sensibile all’esigenza di rafforzare la cultura etica aziendale - nonché tutti gli strumenti che ne verifichino e garantiscano il rispetto - ed a tutela della posizione e dell’immagine propria - nonché delle aspettative dei propri soci e dei propri dipendenti - ha ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati, procedendo all’adozione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22

febbraio 2013, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, successivamente aggiornato.

## **FINALITÀ DEL MODELLO**

Con l'adozione del presente Modello, ATT si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se ATT non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di ATT e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

## **STRUTTURA DEL MODELLO**

Il presente documento si compone di due sezioni:

- Sezione prima: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, 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 seconda: descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dall'Organo di seguito elencata:

- I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D. Lgs. 231/2001 (Allegato 1)
- Il Codice Etico (Allegato 2)
- I protocolli di decisione (Allegato 3)

## **DESTINATARI DEL MODELLO**

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività di ATT considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo: • tutti i componenti degli Organi Sociali

- i Dirigenti
- i Dipendenti
- Soggetti terzi

- collaboratori a progetto
- stagisti ○ lavoratori interinali ○ fornitori ○ consulenti ○  
partner commerciali

I fornitori, i collaboratori esterni, i consulenti, e gli eventuali partner commerciali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da ATT attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, pena – in difetto – la possibilità per ATT di recedere dal contratto o di risolverlo.

## SEZIONE PRIMA

### IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

#### 1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

##### 1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D. Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”*.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* dell'ente, ossia ogniquale volta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniquale volta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- 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 degli stessi”* (cosiddetti Soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti Sottoposti).

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 inoltre l’accertamento della colpevolezza dell’ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall’ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di reato.

## **1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE**

La Sezione III del D. Lgs. 231/2001 richiama i Reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo “allargamento” dei reati e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D. Lgs. 231/2001 e dalla L. 146/2006 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati:

- 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 e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. 231/2001)**
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. 231/2001)**
- 3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. 231/2001)**
- 4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D. Lgs. 231/2001)**
- 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25bis, D. Lgs. 231/2001)**
- 6. Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. 231/2001)**
- 7. Reati societari Art. 25-ter, D. Lgs. 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. 231/2001)**
- 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D. Lgs. 231/2001)**
- 10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. 231/2001)**
- 11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs. 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. 231/2001)**
- 14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. 231/2001)**
- 15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001)**
- 16. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell’Unione Europea (Art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001)**

- 17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. 231/2001)
- 18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25- decies, D. Lgs. 231/2001)
- 19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. 231/2001)
- 20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/2001)
- 21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/2001)
- 22. Reati transnazionali (L. 146/2006)
- 23. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/2001)
- 24. Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001)
- 25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001)
- 26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001)
- 27. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies D.Lgs. 231/2001)

### 1.3 LE SANZIONI PREVISTE

Il Decreto prevede a carico degli enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- Sanzioni pecuniarie: si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- Sanzioni interdittive: possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare<sup>1</sup>) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
  - eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
  - messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
  - eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- Confisca del prezzo o del profitto del reato: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

- Pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

#### 1.4 L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il D. Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente 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, 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 fatto 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).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: l'Organo Amministrativo – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a 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 dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

- e) 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 (aggiornamento del Modello);

- f) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

## **SEZIONE SECONDA**

### **IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ATT SRL**

#### **1. ADOZIONE DEL MODELLO**

##### **1.1 L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ATT**

ATT è una società che opera nei seguenti settori di attività:

- a) la progettazione, la produzione, l'installazione, la manutenzione ed il commercio, senza limiti territoriali e con qualsiasi tecnica, mezzo e sistema quali anche risultanti dall'evoluzione delle tecnologie, di impianti ed apparecchiature per prove ambientali fissi e mobili, banchi prova e fatica, di apparecchiature per le prove di sicurezza, di banchi vibranti e in genere di impianti e apparecchiature usate per processi industriali o per collaudi di qualità, fine linea e ricerca nell'area del testing in generale, impianti frigoriferi con particolare riferimento all'industria del freddo e del trattamento dell'aria;
- b) lo svolgimento di tutte le attività direttamente e/o indirettamente connesse, e comunque utili al perseguimento dello scopo sociale, comprese quelle di gestione, pubblicitarie, informatiche, telematiche, di formazione e consulenza;
- c) l'assunzione, in via strumentale alla realizzazione dell'oggetto sociale, di partecipazioni in società o imprese che svolgono attività rientranti nello scopo sociale o comunque rispetto ad esso connesse, complementari o analoghe ivi comprese le società operanti nel campo delle attività manifatturiere elettroniche nonché la promozione e/o la partecipazione a consorzi ed a raggruppamenti di imprese;
- d) il controllo, il coordinamento strategico, tecnico, amministrativo-finanziario nonché l'impostazione e la gestione dell'attività finanziaria della società e imprese controllate, a tal fine compiendo ogni connessa operazione quali anche il rilascio di fidejussioni e di altre garanzie.

Nell'organigramma aziendale sono illustrati gli ambiti di competenza di ciascuna funzione operativa.

Alcune attività aziendali sono gestite in outsourcing. Più precisamente:

- l'Ufficio Personale
- i Servizi Amministrazione, Finanza e Controllo (AFC)
- i Servizi Generali
- i Servizi Legali

- gli Altri Servizi (es. stampa, fotocopie, cancelleria)
- la Manutenzione Stabilimento

L'affidamento in *outsourcing* delle attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti con la holding Angelantoni Industrie Spa, che prevedono:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate e i poteri di verifica e controllo spettanti alla Società;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Società;
- l'obbligo dell'*outsourcer* di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti;
- l'obbligo di ATT di verificare l'adeguatezza delle attività prestate dall'*outsourcer*.

## **1.2 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO**

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle prassi, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in ATT.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, la Società ha individuato i seguenti:

- Sistema di governance
- Sistema dei poteri
- Sistema di controllo interno

### **1.2.1 Il sistema di governance**

A partire dall'assemblea Soci del 30 giugno 2018 la struttura di governance di ATT - fondata sul modello di amministrazione e controllo tradizionale - si compone dei seguenti organi:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Organismo di Vigilanza;
- Società di Revisione incaricata della revisione contabile e del controllo di legalità

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui compete la funzione di supervisione strategica dell'impresa così come la funzione di gestione dell'impresa è in delega al Presidente ed all'Amministratore Delegato.

### **1.2.2 Il sistema dei poteri**

Il sistema dei poteri di ATT, documentato attraverso i verbali del Consiglio di Amministrazione e le procure notarili, è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, attribuzione di ruoli e responsabilità, separazione delle attività operative e di controllo, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il sistema dei poteri esistente è quindi ispirato al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto (sia con vere e proprie procure, sia anche solo con deleghe interne) poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

Il metodo prescelto dalla Società per attribuire al proprio interno i poteri di rappresentanza, è stato quello di centralizzare i poteri in capo al Presidente e all'Amministratore Delegato, delegando ai procuratori i poteri necessari per gestire l'attività sociale entro i limiti sanciti dalle corrispondenti procure.

### 1.2.3 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di ATT è costituito dall'insieme di regole, strutture organizzative, prassi, policy, regolamenti, procedure ed istruzioni operative che garantiscono il funzionamento della Società. Tale sistema coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- Controlli di linea: diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, effettuati dalle stesse funzioni ed incorporati nelle procedure aziendali
- Controllo contabile, svolto dalla Società di Revisione
- Controllo sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, svolto dalla Società di Revisione.
- Controlli di terzo livello, esercitata dall'Organismo di Vigilanza, finalizzati alla valutazione periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del Modello Organizzativo, di Controllo e di Gestione, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

## 1.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance*, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 1.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dall'esperienza maturata nell'adozione e attuazione del precedente Modello, nonché dalla giurisprudenza, dai pronunciamenti anche provvisori delle Autorità Giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalla prassi delle società italiane in ordine ai modelli.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della **mappa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti (cfr. infra paragrafo 1.3.1), secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, all'aggiornamento del **Codice Etico** e all'adozione di specifici **protocolli di decisione**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 1.3.2), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D. Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo capitolo 2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è altresì delineato un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo capitolo 3) avverso a tutte le violazioni al Modello, nonché le modalità di **diffusione** del Modello e di relativa **formazione** del personale (così come indicato nel successivo capitolo 4) e di **aggiornamento** del Modello stesso (riportato nel successivo capitolo 5).

### 1.3.1 La Mappa delle Attività a Rischio

La mappatura delle attività a rischio, ha preso avvio dall'analisi della documentazione rilevante disponibile, e segnatamente:

- Modello Organizzativo e Codice Etico precedentemente adottati
- Organigramma
- Mansionario
- Sistema di poteri e deleghe interne
- Corpo procedurale esistente
- Sistema di Gestione Integrato
- Bilanci e comunicati vari

L'analisi della documentazione raccolta ha permesso una prima individuazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali ed una preliminare identificazione delle Funzioni (o Unità Operative) responsabili.

In particolare, la mappatura ha portato alla suddivisione delle attività aziendali nei seguenti Processi:

- Amministrazione, finanza e controllo
- Acquisti
- Risorse umane
- Affari societari / legale
- Affari legali
- Gestione sistema integrato
- Information Technology
- Progettazione / Produzione / Quality Assurance
- Vendite
- Gestione dei rapporti con società partecipate e controllate

Sulla scorta di tale documentazione ed a completamento, si sono effettuate interviste mirate ai Responsabili di Funzione e ai Soggetti Terzi coinvolti nelle attività operative (outsourcer), al fine di individuare con puntualità il profilo di rischio ravvisabile nelle diverse attività. Si è pure di volta in volta richiesto agli intervistati di esplicitare le modalità operative consuetudinarie che, sebbene non formalizzate in apposite regole scritte, fossero dai medesimi Responsabili percepite come valido presidio avverso la perpetrazione di illeciti.

In ragione dell'attività attualmente svolta, dei specifici ambiti operativi e delle strutture operative di ATT, si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- i reati informatici (art. 24-bis);
- i reati in materia di contraffazione di marchi e brevetti (art. 25-bis);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- i reati societari (art. 25-ter);
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

- i reati in materia di riciclaggio (art. 25-*octies*) e terrorismo (art. 25-*quater*) ed i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) – anche potenzialmente transnazionali;
- gli illeciti relativi ai 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* ),
- i reati in materia di diritto d'autore (art. 25-*novies*):
- induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies*); • i reati ambientali (art. 25-*undecies*)
- il reato di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinquies* lett. a);
- i reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- alcuni reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-*octies.1*);
- i reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (Art. 25-*octies.2*).

Particolare attenzione è stata comunque rivolta a quei settori di attività che sono apparsi, nel corso della “storia” della Società, maggiormente sensibili alla commissione dei reati presupposto (es. dual use).

In merito agli altri reati, la Società ritiene che le proprie attività non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D. Lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

Gestione degli adempimenti e dei rapporti con Enti Pubblici, richiesta di autorizzazioni, concessioni e licenze

Acquisizione/gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da soggetti pubblici e relativa rendicontazione

Stipula/negoziazione/esecuzione di contratti/convenzioni con Enti Pubblici

Gestione di verifiche ed ispezioni da parte di enti pubblici ed autorità di vigilanza

Gestione dei contenziosi, degli accordi transattivi e dei rapporti con autorità giudiziaria

Gestione dei sistemi informativi e redazione di documenti informatici

Gestione amministrativa e fiscale

Gestione degli adempimenti tributari: predisposizione ed invio dei dati telematici all'anagrafe tributaria e pagamento di imposte

Gestione delle operazioni straordinarie

Gestione dei rapporti con organi sociali e di controllo

Gestione dei rapporti infragruppo

Gestione delle attività commerciali e della proprietà intellettuale ed industriale

Gestione delle attività ambientali

Gestione della sicurezza

Gestione dei flussi monetari e finanziari

Acquisti di beni e servizi

Selezione, assunzione e gestione del personale

Gestione omaggi, liberalità, spese di rappresentanza

Selezione e gestione di agenti e procacciatori di affari

Gestione attività di import/export

Con riferimento a quanto sopra riportato, è opportuno infine rammentare che – per tutte le attività che vengono svolte in *outsourcing* su specifico e formale incarico di ATT – la validità dei presidi si misura, da un lato, sull'efficacia del Modello e delle specifiche procedure e protocolli adottate dalle singole società terze coinvolte, dall'altro lato, attraverso la vigilanza da parte di ATT che, nelle attività espletate dall'*outsourcer*, dette procedure vengano rispettate quanto all'ambito di applicazione direttamente riferibile all'attività di ATT.

### 1.3.2 I Protocolli di decisione e il Codice Etico

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici protocolli di decisione**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) D. Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato. Tali protocolli costituiscono parte integrante del presente documento (Allegato 3).

In particolare, per ciascuna area di rischio, è stato creato un protocollo di decisione, ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Nel dettaglio, per ciascuna area “a rischio” è stato creato un protocollo in cui si rilevano:

- obiettivi del documento;
- ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell’attività;
- descrizione sintetica delle attività;
- principi di comportamento;
- principi di controllo;
- flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza;

I principi di controllo riportati nei protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi chiari e definiti sulla base del sistema dei poteri adottato dalla Società;
- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- controlli specifici di quadratura, verifiche di conformità, adeguatezza;
- documentabilità e verificabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per prevenire i comportamenti illeciti.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute a rischio della realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del decreto.

I protocolli sono stati sottoposti all’esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l’attività nell’ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

Inoltre, per le aree di rischio gestite in outsourcing, la Società ha anche adottato specifiche procedure organizzative ed ha definito i flussi informativi che coinvolgono le funzioni gestite in outsourcing.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il **Codice Etico** (riportato in Allegato 2), a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D. Lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all’interno e all’esterno di ATT.

In particolare, ATT si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con soci, creditori e fornitori e terzi in genere un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico anche se gli scopi che i documenti intendono perseguire sono differenti. Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto definisce i principi di condotta degli affari ovvero di “deontologia aziendale” sui quali si intende richiamare l’attenzione di tutti che, in azienda, cooperano alla realizzazione e al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio di ATT possano configurare, in base alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, una responsabilità amministrativa della Società).

## 2. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 2.1 LE CARATTERISTICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall’art. 6 comma 1 D. Lgs. 231/2001 – prevede anche l’obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) interno all’Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull’osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell’aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un’effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica **dell’autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all’OdV è rispettata se:

- è garantita all’OdV l’indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare, anche mediante l’inserimento dell’OdV quale unità di staff in posizione elevata nell’organizzazione societaria, che riporta direttamente al massimo vertice aziendale;
- i suoi componenti non sono direttamente coinvolti in attività gestionali che risultano oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- è dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all’autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle linee guida dell’associazione di categoria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l’OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all’effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l’OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell’OdV, la recente legislatura, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell’Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell’Ente, che l’attribuzione dei compiti dell’OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che mono soggettiva. Infine, nell’enucleazione dei componenti dell’OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell’incarico.

## 2.2 L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza, rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, in funzione del quadro delineato dal Decreto e avuto specifico riguardo alla struttura, all'operatività ed alle peculiarità della Società, è stata di competenza del Consiglio di Amministrazione il quale ha ritenuto che la soluzione che meglio si adatta a ATT, rispettando i requisiti previsti dal Decreto, sia stata quella di conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un **organismo collegiale**, che assicuri la necessaria competenza e al tempo stesso rafforzi il carattere di autonomia e di indipendenza, propri di tale ufficio garantendo l'effettiva vigilanza da parte dell'Organismo.

L'OdV è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo e rimane in carica per un periodo di tre anni con possibilità di essere rieletto.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dall'Organo Amministrativo.

In primis, l'Organismo di Vigilanza di ATT, ai fini della valutazione del **requisito di indipendenza e autonomia**, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- (i) non dovrà avere vincoli di parentela entro il quarto grado o relazioni di coniugio (o situazioni di convivenza di fatto simili al coniugio), con gli Amministratori e/o i componenti del Collegio Sindacale (ove presente)
- (ii) non dovrà avere legami con la società derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i doveri di controllo da esercitare ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- (iii) dovrà avere la possibilità di relazionarsi direttamente con il vertice societario e gli organi di controllo;
- (iv) non dovrà avere rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni pubbliche centrali o locali con funzioni e poteri regolamentari o di controllo nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- (v) dovrà essere assente qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi incluso l'essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Inoltre la Società ha stabilito che l'OdV deve essere in possesso dei **requisiti di professionalità e di onorabilità** di cui all'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. In particolare, non devono essere stati destinatari di sentenza di condanna (o di patteggiamento) ancorché non passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. Lgs. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231 anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
9. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio incarico, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

La revoca del mandato dovrà essere deliberata dall'Organo Amministrativo della Società.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nel comma 1 lett. a), b) e c) dell'art 2399 c.c.;
2. sia condannato con sentenza passata in giudicato (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per una delle casistiche previste nelle condizioni di ineleggibilità di cui ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 innanzi indicate.

Costituiscono altresì causa di sostanziale decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione di una misura cautelare personale;
3. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF);
4. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti assegnati;
5. un'assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle sedute dell'Organismo;
6. l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della società.

L'OdV si è dotato di apposito regolamento che, oltre a prevedere ruoli, compiti, poteri e doveri dell'Organismo, definisce, tra l'altro, specifiche regole in merito al suo funzionamento.

### 2.3 LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
  - attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
  - predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
  - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
  - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
  - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
  - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
  - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
  - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
  - segnalare tempestivamente le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
  - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da ATT.
- b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute significative variazioni organizzative. In particolare dovrà:
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento;
  - predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
  - vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture competenti;

- segnalare tempestivamente, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'Organo Amministrativo.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere liberamente a tutte le fonti di informazione e prendere visione di documenti e consultare dati che ritiene rilevanti.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente del supporto di alcune strutture aziendali, tra le quali ad esempio, in tema di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, delle strutture preposte alla gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro e Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dall'Organo Amministrativo, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvede ad autoregolarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

## 2.4 I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D. Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza attraverso:

- a) **flussi informativi periodici** - informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli di decisione e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo.

Per tutte le attività che vengono svolte in *outsourcing*, l'OdV, sulla base di quanto previsto nei contratti di prestazione di servizi sottoscritti tra le parti, dovrà ricevere flussi informativi periodici dalle strutture interessate.

Le strutture coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

- b) **segnalazioni occasionali** - informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, il Vertice Aziendale deve tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od organi societari, o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, o agli eventuali contratti con la Pubblica Amministrazione, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti.

Inoltre, devono essere trasmessi all'OdV gli eventuali rapporti predisposti dal RSPP, nell'ambito della rispettiva attività di controllo sull'operatività di ATT, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Le segnalazioni occasionali dovranno essere fatte in forma scritta, preferibilmente attraverso l'indirizzo e-mail [odvatt@angelantoni.it](mailto:odvatt@angelantoni.it). Le segnalazioni potranno essere fatte anche in forma anonima e trasmesse all'indirizzo di posta ATT – Organismo di Vigilanza, Loc. Cimacolle, 464 Massa Martana 06056 (Perugia).

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, *report*, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposita data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

## 2.5 CANALI WHISTLEBLOWING

L'art. 6 del Decreto contiene anche la disciplina in materia di "whistleblowing", disponendo che il Modello debba prevedere appositi canali di segnalazione interna per consentire ai dipendenti, collaboratori e soggetti apicali della società, di effettuare denunce di violazioni del Modello medesimo e comunque di condotte lesive dell'integrità dell'ente.

Tale normativa, introdotta dalla Legge 30/11/2017, n. 179, è stata modificata in maniera sostanziale dal D. Lgs. n. 24/2023.

In particolare, secondo la nuova normativa, gli enti del settore privato devono attivare, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali competenti, propri canali di segnalazione interna che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il D. Lgs. n. 24/2023 vieta l'adozione di atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che segnalano le predette violazioni, quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la mancata promozione, il mutamento di funzioni o di luogo o orario di lavoro etc.. Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e l'ANAC è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

ATT ha istituito i propri canali di segnalazione delle violazioni, adottando una procedura specifica ed un software apposito ed affidandone la gestione all'OdV, condividendo il tutto con le rappresentanze sindacali come richiesto dalla normativa vigente e tenendo conto delle indicazioni fornite da ANAC con le Linee Guida in materia, pubblicate nel 2023 e aggiornate a novembre 2025.

La raccolta e la gestione delle informazioni dovranno essere condotte in modo da assicurare la riservatezza dell'identità dei segnalanti e dei contenuti della segnalazione (fatti salvi gli obblighi di legge e/o eventuali richieste dell'Autorità Giudiziaria).

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali iniziative da intraprendere in conseguenza delle stesse.

Il Modello prevede inoltre specifiche sanzioni disciplinari a carico di chi violi le misure di tutela del segnalante e nei confronti di chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, ultima parte del Decreto..

## **2.6 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente alla Governance della società.

In particolare, l'OdV riferisce annualmente all'Organo Amministrativo:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il periodo di riferimento e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano delle verifiche predisposto per il periodo annuale successivo.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente all'Organo Amministrativo

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente, all'Amministratore Delegato, ai procuratori speciali ed ad altri soggetti con le principali responsabilità operative.

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

### 3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

#### 3.1 LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di ATT ad operare nel rispetto del Modello, ha pertanto istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e dei suoi allegati, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica e contrattualistica ed i principi e le esigenze del Modello.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà quindi luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

#### 3.2 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente:

- al personale dipendente;
- ai dirigenti;
- agli amministratori e ai sindaci (quest'ultimi ove nominati);
- all'Organismo di Vigilanza;
- ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, inclusi i lavoratori autonomi che collaborano con ATT, i partner commerciali (imprese individuali e/o Società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali o di natura di libera professione (avvocati, commercialisti etc.) con ATT per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 e 29, del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

### 3.3 LE SANZIONI

#### 3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica privata e alla Installazione di impianti.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

##### a) Richiamo verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello e/o dal Codice Etico.

##### b) Ammonizione scritta

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello e/o dal Codice Etico o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e/o de Codice Etico e relative a situazioni non particolarmente a rischio. Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello e/o dal Codice Etico.

**b) Multa con trattenuta dallo stipendio non superiore a 3 h di retribuzione**

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con l'Amminizione Scritta.

**c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni** Viene adottato per le seguenti carenze:

- plurime violazioni delle procedure aziendali interne o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello tali da recare danno alla Società o da esporre i beni aziendali ad una situazione di pericolo oggettivo; alla medesima sanzione soggiacciono coloro che violino le misure di sicurezza adottate dalla Società per la tutela della riservatezza dei soggetti che segnalano illeciti o violazioni del Modello, ovvero che ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione di tali illeciti o violazioni.
- gravi violazioni procedurali del Modello e/o del Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

**d) Licenziamento con preavviso**

Viene comminato al dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o delle procedure aziendali interne e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto. Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti ai fini del licenziamento con preavviso anche:

- la reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- l'omessa dolosa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue funzioni.

**e) Licenziamento senza preavviso**

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolo 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.

Viene adottato per il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o delle procedure aziendali interne e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- dopo aver violato le misure di sicurezza adottate dalla Società per la tutela dei soggetti che segnalano illeciti o violazioni del Modello, adotti o concorra ad adottare misure ritorsive nei confronti di tali soggetti;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello che si rivelino infondate, o nei suoi confronti sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (la punibilità è però esclusa se, al momento della segnalazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione);
- nel commettere le mancanze richiamate alle precedenti lettere a), b), c), d) determini un grave pregiudizio in termini economici e di immagine per l'azienda.

L'accertamento delle suddette infrazioni, l'instaurazione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Responsabile del Personale.

Il sistema disciplinare ai fini del rispetto del Modello viene costantemente monitorato dall'OdV, al quale dovranno essere comunicati tempestivamente sia l'avvio dei procedimenti disciplinari connessi a violazioni del Modello medesimo, sia i provvedimenti di irrogazione delle relative sanzioni.

### **3.3.2 Misure nei confronti del personale dirigente**

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL Dirigenti.

### **3.3.3 Misure nei confronti di amministratori**

In caso di rilevata violazione del Modello o delle procedure aziendali interne da parte di uno degli amministratori, nonché delle norme a tutela delle segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello (con o senza adozione di provvedimenti ritorsivi nei confronti del segnalante), ivi compresa l'ipotesi in cui non siano stati istituiti i canali o non siano state adottate le procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni (ovvero questi non siano conformi alla disciplina di legge o il loro funzionamento sia in qualche modo ostacolato), nonché l'ipotesi in cui l'amministratore ponga in essere violazioni della normativa whistleblowing che conducano all'applicazione di sanzioni amministrative da parte di ANAC, l'OdV informerà il CDA e il Collegio Sindacale. Tali organi provvederanno ad assumere ogni opportuna iniziativa prevista dalla vigente normativa compresa nei casi più gravi la revoca del mandato per giusta causa. Si precisa a tal proposito che l'ANAC ha il potere di applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro nei confronti dell'organo gestorio della Società in caso di mancata istituzione del canale di segnalazione whistleblowing, di mancata adozione di procedure per l'effettuazione delle segnalazioni o per la presenza di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023.

### **3.3.4 Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali e di altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello ed il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

#### 4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

A tale proposito ATT ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello ed il Codice Etico a tutti i Destinatari.

Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali preposte, coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale da parte della Governance ai membri degli organi sociali, ai dipendenti e a tutto il personale responsabile delle funzioni gestite in outsourcing, con conseguente impegno da parte di questi ultimi di rendere edotto tutto il personale in forze che opererà direttamente per la Società, circa l'adozione del presente Modello e del Codice Etico;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società, in una specifica area dedicata;
- la consegna di una copia cartacea in versione integrale del Modello e del Codice Etico ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società, al momento dell'accettazione della carica loro conferita, con sottoscrizione di una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- le società controllate siano informate in ordine all'adozione del presente Modello e al contenuto dello stesso tramite comunicazione formale da parte della Governance;
- siano fornite a collaboratori, consulenti, fornitori e *partners* commerciali, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da ATT - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di ATT che il loro comportamento sia conforme alla Legge, con particolare riferimento ai disposti del D. Lgs. 231/2001. A tal fine ATT inserisce nei contratti con le terze parti una clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c..

Per quanto infine concerne la **formazione**, per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza ovvero meccanismi alternativi. La Società dovrà comunicare all'OdV i nominativi dei partecipanti ai suddetti corsi.

Ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente (oltre al materiale previsto per l'inserimento aziendale), il testo del Decreto Legislativo 231/2001, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" comprensivo di Codice Etico e protocolli di decisione, ed erogata la formazione al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Oltre ad una formazione di base in materia di 231 per tutti i dipendenti, sarà erogata una formazione più specifica ad alcune tipologie di dipendenti che sarà caratterizzata da un maggior grado di approfondimento correlato al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività a rischio di commissione di taluno dei reati presupposto.

## **5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'Organo Amministrativo.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete all'Organo Amministrativo, che lo esercita direttamente mediante delibera.

Nel dettaglio, la Società attribuisce all'Organo Amministrativo il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale dei protocolli esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo all'ODV di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi all'Organo Amministrativo per definitiva ratifica.